

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL
QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER
JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO, 2022**

Para optar : El título profesional de abogada
Autor : Bach. Espinoza Yachi Ruth Rosalina
Asesor : Mtro. Canchumanya Camargo Carlos Javier
Línea de investigación
Institucional : Desarrollo humano y derechos
Área de investigación
Institucional : Ciencias Sociales
Fecha de inicio y de
Culminación : 01-09-2023 al 15-01-2024

HUANCAYO – PERÚ

2024

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

MTRO. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Titular 1

MTRO. GOMEZ ESPLANA LUIS JULIO

Docente Revisor Titular 2

MG. QUIÑONES INGA ROLY

Docente Revisor Titular 3

DR. OCHOA DIAZ FELIPE EFRAIN

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres que con su ayuda no hubiera logrado llegar a culminar mis estudios y Lograr mis objetivos.

La autora

AGRADECIMIENTO

A mi alma Mater donde forma profesionales, Universidad Peruana los Andes y a mi docente el Dr. Carlos Canchumanya Camargo por haberme asesorado en la presente investigación y a mis docentes como la Dra. Miriam Córdova Mayo, Dra. Rosa Macetas Solórzano, Dr. Luis Julio Gómez Esplana, los que validaron la presente tesis.

Ruth Espinoza.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00174-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO, 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. ESPINOZA YACHI RUTH ROSALINA

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional : DERECHO

Asesor(a) : MTRO. CANCHUMANYA CAMARGO CARLOS JAVIER

9Fue analizado con fecha **07/05/2024** con **149** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 07 de mayo de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFE

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE GRAFICO.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi
Capítulo I: Planteamiento Del Problema.....	18
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	18
1.2 Delimitación del Problema	20
1.2.1. Delimitación Espacial.	20
1.2.2. Delimitación Temporal.	20
1.2.3. Delimitación Conceptual.	21
1.3 Formulación del Problema.....	21
1.3.1 Problema general.	21
1.3.2 Problemas específicos.....	21
1.4. Justificación de la investigación	21
1.4.2. Justificación Teórica.	22
1.4.3. Justificación Metodológica.	23
1.5. Objetivos de la investigación.....	23
1.5.1. Objetivo General.....	23
1.5.2. Objetivos específicos.	24
Capítulo II: Marco Teórico.....	25
2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales e internacionales) ...	25

2.1.1 Antecedentes Nacional.....	25
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	28
2.2. Bases teóricas de la investigación	32
2.2.1. Despido fraudulento e Incausado.....	32
2.2.1.4 <i>Fundamentos jurídicos del despido fraudulento e incausado</i>	34
2.2.1.6 <i>Criterios para determinar el despido fraudulento</i>	37
2.2.2 El Quantum Indemnización.	40
2.2.2.5 Jurisprudencia.	63
2.3. Marco Conceptual.....	71
2.3.1. Despido fraudulento e incausado.	71
2.3.2 Indemnización de daños y perjuicios	71
2.3.3 Derecho al trabajo	71
2.3.4 Estabilidad laboral	71
2.3.5. Causa justa	71
2.3.6. Daño material.....	72
2.3.7. Daño moral.....	72
2.3.8. Quantum de la indemnización	72
2.3.9. Jurisprudencia	72
2.3.10. Legislación	72
2.3.11. Indemnización.....	73
2.3.12. El lucro cesante	73
2.3.13. Daño emergente	73
Capítulo III- Hipótesis.....	74
3.1. Hipótesis general.....	74
3.2. Hipótesis específicas	74
3.3. Variables	74
Capítulo IV: Metodología	75
4.1. Método de investigación.....	75
4.1.1. Método General.	75
4.1.2 Métodos específicos.....	76
4.1.3 Métodos Particulares.....	76
4.2. Tipo de investigación.....	77

4.3. Nivel de investigación	77
4.4. Diseño de investigación.....	77
4.5. Población y muestra.....	78
4.5.1 Muestra	78
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	79
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	79
4.7.1 Medida de confiabilidad del instrumento – Confiabilidad de Alfa de Cron Bach	80
4.7.2 Registro de Datos	81
4.8 Aspectos éticos de la investigación	82
Capítulo V: Resultados.....	83
5.1. Descripción de resultados	83
5.2. Contrastación de hipótesis	102
5.3. Discusión de resultados	106
Conclusiones	109
Recomendaciones.....	110
Referencias Bibliográficas	111
Anexos:.....	120
Anexo 1: Matriz de consistencia	120
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	122
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	124
Anexo 4: Instrumento(s) de recolección de datos.	126
Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento.....	128
Anexo 6: Solicitud dirigida al Poder Judicial.....	131
Anexo 7: Documento de aceptación por parte del Poder judicial	133
.....	135

Anexo 8: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos	136
Anexo 09: Declaración De Autoría	149

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1.....	47
Tabla 2.....	82
Tabla 3.....	83
Tabla 4.....	84
Tabla 5.....	85
Tabla 6.....	86
Tabla 7.....	87
Tabla 8.....	88
Tabla 9.....	89
Tabla 10.....	90
Tabla 11.....	91
Tabla 12.....	92
Tabla 13.....	93
Tabla 14.....	94
Tabla 15.....	95
Tabla 16.....	96
Tabla 17.....	97
Tabla 18.....	98
Tabla 19.....	99
Tabla 20.....	100
Tabla 21.....	101
Tabla 22.....	102
Tabla 23.....	103
Tabla 24.....	104
Tabla 25.....	105

CONTENIDO DE GRAFICO

Grafico 1.....	82
Grafico 2.....	83
Grafico 3.....	84
Grafico 4.....	85
Grafico 5.....	86
Grafico 6.....	87
Grafico 7.....	88
Grafico 8.....	89
Grafico 9.....	90
Grafico 10.....	91
Grafico 11.....	92
Grafico 12.....	93
Grafico 13.....	94
Grafico 14.....	95
Grafico 15.....	96
Grafico 16.....	97
Grafico 17.....	98
Grafico 18.....	99
Grafico 19.....	100
Grafico 20.....	101

RESUMEN

Cómo nació este tema, El despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio, pues vi muchos casos donde, despiden sin causa alguna al trabajador o de manera fraudulenta valiéndose de artimañas, fraudes, sin prever las consecuencias de estos actos jurídicos, dado que, dañan al trabajador económicamente, emocionalmente, asimismo, estos actos antijurídicos traen consecuencias administrativas y judiciales, en este caso para el empleador, porque vulneró el derecho al trabajo y en nuestra carta magna está establecido este derecho como un derecho fundamental.

Es por ello, que el trabajador al ver que se vulneró sus derechos procede a solicitar su reposición y la indemnización de daños y perjuicios si fuera el caso, estas pueden ser, el daño patrimonial o extrapatrimonial y no solo ello sino el dispendio de intereses y el pago de costos y costas. Es por ello que, se debe tener bastante cuidado al contratar un trabajador, asimismo, realizar un contrato con todos los parámetros establecidos en nuestra norma para no incurrir en actitudes contrarias a nuestra norma jurídica.

La problemática que encontré en la presente investigación es ¿Cuál es la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022? asimismo, se determinó el objetivo la cual es determinar la relación que existe entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022. El método que se usó en la presente es la correlacional, porque se relacionó la primera variable con la segunda variable.

La conclusión que se llegó es que si aún trabajador su despido es realizado fraudulentamente o sin causa justa, esta actitud puede generar el derecho a una indemnización por daños y perjuicios, la cual, puede incluir el pago por daño moral, lucro cesante, daño emergente, daño punitivo. El trabajador también puede tener derecho a demandar la reposición. Es importante destacar que la legislación peruana considera el despido fraudulento como un cese con artimañas o fraude y el despido incausado como un despido sin causa justa, por lo que ante tal atropello nuestra legislación opta por dos opciones que son: la reposición del trabajador y el estipendio de una indemnización de daños y perjuicios. Recomendando que se

debería de tener la información de los criterios que utiliza el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo. Para así, los trabajadores y empleadores tengan de conocimiento como es que se va aplicar el quantum indemnizatorio ante el despido fraudulento e incausado.

Palabras Clave: Despido fraudulento; Despido Incausado y Quantum Indemnizatorio.

ABSTRACT

How was born this tem: The fraudulent and uncaused dismissal and the quantum of compensation, I saw many cases where the worker is dismissed without cause or fraudulently using tricks, fraud, without foreseeing the consequences of these legal acts, since they damage to the worker economically, emotionally, likewise, these illegal acts bring administrative and judicial consequences, in this case for the employer, because it violated the right to work and in our Magna Cart this right is established as a fundamental right.

That is why, when the worker sees that his rights have been violated, he proceeds to request their replacement and compensation for damages and losses, if applicable. These may be property or non-property damage, and not only this, but the waste of interest and the payment of costs and costs. That is why you must be very careful when hiring a worker, and make a contract with all the parameters established in our standard so as not to incur attitudes contrary to our legal standard.

The problem that was found in this investigation is: What is the relationship between the fraudulent and uncaused dismissal and the compensation amount in the third labor court of Huancayo 2022? Likewise, the objective was determined which is to determine the relationship that exists between the fraudulent and uncaused dismissal and the compensation amount in the Third Labor Court of Huancayo 2022. The method used herein is correlational, because the first variable with the second variable.

The conclusion reached is that if the worker are dismissed fraudulently or without just cause, this attitude may generate the right to compensation for damages, which may include payment for moral damage, loss of profits, consequential damage, punitive. The worker may also have the right to demand reinstatement. It is important to highlight that Peruvian legislation considers fraudulent dismissal as a dismissal with tricks or fraud and unjustified dismissal as a dismissal without just cause, so in the face of such abuse our legislation opts for two options, which are the reinstatement of the worker and the payment of compensation for damages. Recommending that information on the criteria used by the Third Labor Court of Huancayo should be available. In this way, workers and

employers are aware of how the quantum of compensation will be applied in the event of fraudulent and unjustified dismissal.

Keywords: Fraudulent dismissal; Unfair Dismissal and Compensation Quantum.

INTRODUCCIÓN

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 206 PA/TC (2005), en su fundamento ocho señala que: “Cuando se le atribuye el despido fraudulento sin causa justa, nos señaló primeramente que, los hechos que son claramente irreales inexistentes o aparentes como faltas no prevista en nuestra norma”. El despido fraudulento e incausado es una problemática laboral que afecta a muchos trabajadores en el Perú. A pesar de que nuestra legislación laboral, nos establece que, ante un despido, esta debe estar justificado por una causa objetiva, muchos trabajadores despiden a sus trabajadores sin una razón justificada, lo que vulnera sus derechos fundamentales. En este contexto, surge la necesidad de analizar la figura del despido fraudulento e incausado y su relación con el quantum indemnizatorio de los daños y perjuicios.

El resarcimiento de los daños ocurridos y de los perjuicios, es una medida en la cual se busca compensar al trabajador por los daños que ha sufrido como consecuencia del despido fraudulento e incausado. Esta indemnización puede incluir el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral, y su cálculo puede ser complejo y variar según cada caso.

En esta tesis se analizó la figura de como que un trabajador es despido fraudulentamente o sin alguna causa justa o como se le conoce incausadamente, su regulación en la legislación laboral peruana y su tratamiento en la jurisprudencia. Asimismo, se estudió la indemnización por daños y perjuicios y su relación con el despido fraudulento e incausado, analizando los criterios que se utilizó para su cálculo y las dificultades que pueden surgir en su aplicación. Con este análisis, se buscó contribuir al debate sobre el resguardo de los derechos laborales en el Perú y proponer soluciones para mejorar la situación del personal de trabajo, afectado por el despido, en este caso como fraudulento e incausado.

En la presente investigación mi objetivo general es: Establecer la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. Y la metodología que se empleo fue, deductivo e inductivo, el tipo de investigación es básico, el nivel de investigación es correlacional, el enfoque de investigación es cuantitativa, el diseño de investigación es No experimental.

En el primer capítulo hablé de la realidad problemática del porque me nació hacer este proyecto cuales son mis objetivos generales y específicos, de qué periodo voy a tratar en la formulación del problema.

En el segundo capítulo detallé del marco teórico, esta sección es de suma importancia voy a ver los conceptos relacionados sobre mi tema y los antecedentes tantos nacionales como internacionales y el marco conceptual donde voy a señalar los conceptos más relevantes de mi tema de investigación.

Asimismo, en el tercer capítulo están las hipótesis y las variables e indicadores ya que de ello parte la presente investigación. Son de mucha importancia ya que de ahí se va determinar si el presente proyecto es cuantitativo o cualitativo

Por ultimo realice la Metodología del proyecto de tesis que tipo de métodos se usó y el nivel de investigación entre otros, el nivel, diseño, tipo, asimismo, se va determinar la población a usar y la muestra del trabajo de investigación, también se va señalar los Resultados, conclusiones, bibliografía, asimismo, se adjuntó los anexos.

Capítulo I: Planteamiento Del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Laval, C. (2022). Al realizar la presente investigación se tomó en cuenta, el despido injustificado y fraudulento, ya que, es un problema que se da a nivel mundial, por ejemplo, en el caso de Estados Unidos, analice la Ley Laboral, las cuales son administradas por Leyes federales, así como leyes Estatales, donde se tomó en cuenta al despido injustificado, siendo una de estas, la discriminación ya sea por raza, genero, edad o religión. Asimismo, se tomó en cuenta en la presente investigación a México, ya que se encontró, en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en la fracción XXII del artículo 123° que tomo en cuenta el despido injustificado, señalando que el personal tiene derecho a la reinstalación y tiene derecho a una indemnización, la cual es tres meses del salario que percibió. (Que Reforma El Artículo 343 de La Ley Federal Del Trabajo, Sobre el resarcimiento que le corresponde Por Término Del Vínculo Labo, 2024). Por otro lado, también tome en cuenta a la Unión Europea, específicamente al Artículo 30ª de la Carta de los Derechos Fundamentales, donde estableció el derecho a salvaguardar en casos de despido injustificado. (Artículo 30° Protección En Caso de Despido Injustificado, 2015) Es importante revisar la legislación laboral de cada país para conocer las causas y consecuencias del despido injustificado o fraudulento.

En el Perú, el despido fraudulento e injustificado, no se encuentra configurado legalmente en la legislación laboral, sino que ha sido incorporado mediante nuestra jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Asimismo, el despido incausado se le denomina al despido que puede ser realizada, esta puede ser, de manera verbal o de manera escrita, pero sin expresión de una fuente o causa, mientras que en el despido que es realizado de manera fraudulenta, se da cuando se despidió al trabajador de manera perversa o con engaño, la cual es contraria a la verdad e integridad en las relaciones laborales.

En la presente investigación, tomé de referencia a la Casación N° 857-2012-Arequipa, en el considerando octavo, donde se verifica, las tipologías de despido, entre ellas tenemos: al incausado, fraudulento, nulo y al arbitrario, cada uno de estos despidos son distintos, por ejemplo; en el caso del despido arbitrario, despido

nulo y hostilidad, la norma señala que, caduca a los 30 días naturales desde que sucedió el hecho, por lo que tienen esta fecha para interponer la demanda, como así lo señala en nuestra norma, específicamente en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), donde se refiere a este tema puntualmente de la siguiente manera: Que, el plazo que se tiene para que se pueda accionar judicialmente, en casos de: nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, ello tiene fecha de caducidad que son treinta días calendarios desde que se produjo el acto.

Asimismo, en la presente investigación se tomó en cuenta, el I Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral 2012, donde ví algunos puntos relevantes para mi investigación, por ejemplo; como se da la pretensión de reposición por despido incausado y fraudulento en la Nueva Ley del Trabajo 29497 Ley donde señala que: Los que son autorizados para conocer, calificar o saber, de la pretensión de Reposición en los casos de despido fraudulento e incausado son los Jueces del Juzgado de Trabajo. Asimismo, en este Pleno señala sobre el Quantum Indemnizatorio, donde señala una vez que fue probado el daño, pero no el monto de reparación, la cual se debe tomar en cuenta lo determinado en el artículo 1332° del código civil.

También tomo como referencia al caso Llanos de Huánuco, según el Expediente N° 976-AA/TC (2001), donde encontré la figura del despido fraudulento en el considerando 15b y 15c donde señala: cuando se considera despido fraudulento, en este fundamento nos dice que: se trata de un despido con ánimo malévolo, la cual es auspiciado por artimañas, contraria a la verdad y la realidad de las condiciones de trabajo; también tenemos al despido incausado, donde aduce que: el trabajador puede ser destituido verbalmente o de manera escrita, sin expresar causa alguna, que sea oriunda de la conducta o el trabajo que explique tal hecho.

El problema encontrado en el presente proyecto es: ¿Cuál es la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el tercer Juzgado de Trabajo Huancayo, 2022? dado que vamos analizar y evaluar la efectividad de las leyes y normativas existentes en relación con esta problemática laboral, con el

objetivo de identificar posibles mejoras o soluciones, para así se pueda proteger los derechos del personal afectado.

En este contexto, es importante analizar el despido fraudulento e incausado y la relación con la indemnización de daños y perjuicios, ya que, la indemnización, de alguna manera resarce el daño causado por estos despidos intempestivos como es: el despido Incausado o fraudulento. Y que solo el hecho de que un trabajador sea despedido de manera ilegal, amerita una indemnización de daños y perjuicios.

Los resultados esperados pueden incluir recomendaciones para mejorar la legislación sobre el despido fraudulento e incausado, propuesta para la implementación de medidas de protección a los trabajadores afectados, y la determinación de montos de indemnización justos y equitativos para los daños y perjuicios causados por el despido fraudulento.

Quienes son los perjudicados, son los trabajadores despedidos fraudulentamente o sin causa justa, ya que se ven privados de su empleo sin una justificación válida. En este contexto, la indemnización por despido fraudulento e incausado, busca retribuir el daño que se ocasionó ante la pérdida del empleo. Ya que es una forma de compensar el daño ocasionado por la pérdida del trabajo. Como es el daño patrimonial, extrapatrimonial y daño punitivo.

Por lo que se va analizar cómo se puede garantizar una compensación justa para los trabajadores afectados por este tipo de despido. La consideración expuesta nos lleva a plantear la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022?

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

La presente investigación se centró en procesos de despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio de daños y perjuicios en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022. Esto permitió que la investigación sea más precisa y enfocada.

1.2.2. Delimitación Temporal.

La investigación se centró en los casos de despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio de daños y perjuicios, ocurridos en el año 2022. Esta

delimitación temporal es adecuada, ya que permite que la investigación se centre en un período de tiempo específico.

En conclusión, el problema general propuesto es adecuado para la investigación. La delimitación espacial y temporal propuesta es adecuada para permitir que la investigación se concentre en un ámbito específico y limitado.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

En mi investigación delimité conceptualmente al quantum indemnizatorio de menoscabos y detrimentos por despido fraudulento e incausado. Esto significa que la investigación se centró en este tipo específico de indemnización.

Esta delimitación fue necesaria para que la investigación sea más precisa. La indemnización de daños y perjuicios puede ser otorgada por diferentes motivos, como un accidente laboral o un despido injustificado. Si la investigación se extendiera a todos los tipos de resarcimiento de detrimentos y perjuicios, sería demasiado amplia y compleja.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general.

¿Cuál es la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022?

1.3.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022?

¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños extrapatrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022?

¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños punitivos en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Social.

Tomas, Paredes. (2016) Señaló que: En casos de que el personal contratado es despido sin causa alguna o causa justa o sea despedido de manera fraudulenta, el personal contratado o trabajador tiene derecho a presentar una demanda de reposición de trabajo, en el juzgado de Trabajo Laboral, además, de ello podrá solicitar el pago de la indemnización de los daños ocurridos y de los perjuicios que

haya sufrido, como son: el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. El despido fraudulento e incausado es un problema importante para los trabajadores en Perú. Estos despidos pueden causar graves daños económicos y psicológicos a los trabajadores, que pueden verse obligados a buscar un nuevo empleo en condiciones difíciles. La investigación sobre el alcance de la protección del resarcimiento de menoscabos y detrimentos sufridos por haber sido despedidos fraudulentamente o incausadamente, es importante porque ayudó a ver que es una manera de garantizar que los trabajadores que han sido despedidos injustamente reciban la indemnización que les corresponde.

La investigación aportó información nueva, sobre los criterios que utiliza el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, para determinar la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado. Esta información puede ser utilizada por los trabajadores para defender sus derechos en caso de despido injusto.

La investigación resolvió la problemática de la falta de información sobre, los criterios que utiliza el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, para determinar la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado.

La investigación fue incentivada, por la preocupación y la situación de los trabajadores, que fueron despedidos injustamente. Además de ello la presente investigación, buscó contribuir con la sociedad, dado que, si el trabajador o personal contratado, se encuentre despedido injustamente, puedan recurrir a los órganos jurisdiccionales, ya que en esta investigación se refleja los procedimientos a seguir y las indemnizaciones que puedan percibir ante esta situación.

La investigación fue pertinente, porque contribuye a mejorar la justicia laboral en Perú. La investigación ayudó a garantizar que los trabajadores que han sido despedidos injustamente reciban la indemnización que les corresponde.

1.4.2. Justificación Teórica.

Musallam, (2019) señaló que: “Implica describir cuáles son las brechas de conocimiento existentes que la investigación buscará reducir. Hay distintos argumentos para justificar la importancia de la investigación desde el punto de vista teórico. Se pueden ver distintas revistas que tienen una sección que solicitan la importancia de la investigación siendo la justificación teórica un elemento principal para justificar la importancia.” Asimismo, Bernal (2010)a y Blanco y

Villalpando(2012) señalaron que: “(...)una investigación presenta justificación de este tipo cuando el propósito del estudio es el de generar reflexión y discusión académica sobre un conocimiento existente, confrontando la teoría, contrastando resultados o generando epistemología.” La presente investigación se justificó teóricamente. El despido fraudulento e incausado es un acto antijurídico y discriminatorio, la cual encuentra protegido por la ley. Como en el Perú. En caso de despido incausado y fraudulento, el empleado tiene derecho a interponer una demanda por reposición y el pago de resarcimiento por daños y perjuicios que haya sufrido. La acreditación de un despido fraudulento e incausado, puede justificar el pago de una indemnización por daño moral. En resumen, el despido engañoso e incausado es un acto ilegal que puede generar daños y perjuicios al trabajador, por lo que la ley protege al trabajador y le otorga el derecho a demandar la reposición y el pago de la indemnización correspondiente, en algunos casos son sumas muy altas la indemnización y en otros casos son muy bajas estos montos. Este trabajo nos va ayudar a dilucidar todo este tema de manera concreta, y poder hallar la solución para que no sigan cometiendo estos atropellos con los trabajadores, asimismo, que el Estado no pague sumas elevadas de indemnización ya que se podría evitar ello con un buen asesoramiento legal.

1.4.3. Justificación Metodológica.

Según Bernal (2010)b y Blanco y Villalpando(2012)b “una investigación se justifica metodológicamente cuando se propone o desarrolla un nuevo método o estrategia que permite obtener un conocimiento valido o confiable”. La investigación se llevó a cabo mediante un análisis documental de las sentencias dictadas por el tercer juzgado de trabajo de Huancayo en los casos de despido fraudulento e incausado y la indemnización de daños y perjuicios, resueltos en el año 2022.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General.

Establecer la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022

1.5.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños extrapatrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños punitivos en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales e internacionales)

2.1.1 Antecedentes Nacional.

Como primer Antecedente nacional, tenemos al autor: Delgado (2019). En su investigación titulada como: “Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos” [Tesis de pregrado]. Presentado a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Perú, Departamento de Lambayeque para poder obtener el Título profesional como abogado.

La tesis que se analizó guardo relación con mi segunda variable dependiente referente al resarcimiento, el cual establece el siguiente problema: Examinar el impacto de los criterios judiciales para evaluar el daño moral en los tribunales de Trabajo Laborales de la ciudad de Chiclayo, según la NLPT, en la compensación adecuada por el daño causado por los despidos.

El enfoque de investigación es cuantitativa, su tipo de investigación es básica, usando técnicas documental y encuestas. El método específico que uso es el método de observación. La conclusión que más se asemeja a mi proyecto de investigación es la que el autor señala de la siguiente manera: La indemnización por daño moral en los despidos no es uniforme, lo que genera desigualdad entre los justiciables. Esto se debe a que, incluso en casos similares, se otorgan indemnizaciones muy diferentes. Por ejemplo, tomo un caso, donde se otorgó una suma ascendente a S/. 30 000.00 soles, evidenciando el criterio del Juez. Por esta razón, se observó una ineficacia en la invocación de los parámetros para determinar el resarcimiento, generando indemnizaciones que distan mucho de la justicia.

En este trabajo de investigación nos reflejó la problemática de la indemnización de daños y perjuicios, dado que, está basado por parámetros diferentes.

Como segundo antecedente tenemos al autor, Castillo (2020). "Criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo, de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral, causado por un despido arbitrario"[tesis de pregrado] presentado a la

Universidad Nacional de Cajamarca de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, para poder obtener el Título profesional como abogado. La tesis mencionada líneas supra, guarda relación con mi segunda variable dependiente, en esta tesis el problema que encontré fue: “¿Cuáles son los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca de 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.?”(Castillo, 2020. pág. 18) y el objetivo general encontrado fue: “Identificar los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario” ?”(Castillo, 2020. pág. 21)

La Metodología que usaron en la presente tesis es la investigación es mixta dado que, es cuantitativa y cualitativa, es de tipo básica porque su finalidad es incrementar su sapiencia jurídica, el ámbito de aplicación es espacial, temporal y temática.

La conclusión que más se asemejó con mi Tesis, fue el estudio de las Sentencias que se emitieron, por los Juzgados especializados de Trabajo de Cajamarca entre 2017 y 2018, sobre despido arbitrario y daño moral, revela que los magistrados consideraron la condición del trabajador, el daño a su proyecto de vida y la gravedad del perjuicio causado para determinar la indemnización. Sin embargo, también se observó que los jueces tomaron en cuenta de manera subjetiva la condición del sujeto pasivo del proceso. En conclusión la problemática que los juzgados especializados toman un criterio independiente en cada región, no es uniforme la indemnización, dado que, no hay una norma clara.

Como tercer antecedente en la presente investigación tengo al autor, Rodríguez (2019). “Reparación integral en los casos de violación del derecho fundamental al trabajo: Indemnización por lucro cesante en los casos de despido fraudulento y despido incausado” [tesis de grado], presentado a la universidad Pedro Ruiz Gallo, de la Escuela de Postgrado Maestría en Derecho, para la obtención del grado como Maestro en Derecho con Mención en Civil y Comercial. La tesis que se analizó guardó relación con mis dos variables, el problema encontrado en esta tesis que señala la pluralidad de criterios que emite el Poder

Judicial a través de las demandas por indemnización a consecuencia del despido fraudulento e incausado. Y que si el trabajador recibe una indemnización justa a consecuencia de ello.

En el tipo de investigación que se uso es básica, el nivel de investigación es descriptiva y el diseño es método analítico y el enfoque de investigación es mixta.

La conclusión que más se asemejó a mi investigación, la cual estoy tomando referencia es: que el Tribunal Constitucional no aplica la reparación del daño para la valoración del lucro cesante, en procesos judiciales de despido fraudulento e incausado.

Como cuarto antecedente, tome como referencia, al autor Mejía (2022). “Criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado” [Tesis de pregrado] presentado a la Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo. La tesis que se analizó guarda relación con las dos variables. En esta tesis el problema encontrado fue: “¿Cuáles deberán ser los criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de indemnización por daños y perjuicios por despido fraudulento o incausado?” (Mejía 2022. pág.5) b y el objetivo general en esta Tesis fue: Establecer un baremo que permita determinar el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los despidos inconstitucionales. (Mejía 2022. pág.5) c. como obtuvo el objetivo general, pues estableció dos objetivos específicos: primero Analizó el despido inconstitucional y su repercusión con otros derechos fundamentales del trabajador y Delimitó la aplicación del lucro cesante y el daño moral en los procesos de indemnización por daños y perjuicios en el Derecho Laboral tras un despido inconstitucional.

En este trabajo la Técnica de investigación que uso fue documental, teórico o bibliográficas, el diseño de investigación es bibliográfico, las técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos, son método analítico, documental y técnicas de fichaje, textuales, bibliográfica, textuales.

La conclusión que más se asemejó con mi tema fue: que en los casos de indemnización, tomo en cuenta, los elementos de responsabilidad civil como son el

lucro cesante y el daño moral, las cuales se aplican con los principios rectores del Derecho Laboral, tomando como ejemplo en esta Tesis al Principio Protector.

Como quinto Antecedente tome en cuenta a Della (2019). “Propuesta de un mecanismo de cuantificación del daño a la persona y daño moral en el marco de la responsabilidad civil en el Perú” [tesis de pregrado] presentado a la universidad de Lima, de la Facultad de Derecho carrera de derecho para la obtención del título profesional como abogado. La tesis que se analizó, guardo relación con mi segunda variable dependiente, referente al pago indemnizatorio, en esta tesis el problema que encontré, fue la falta de una forma de cuantificación uniforme, del daño no patrimonial, la cual dificulta la protección de los derechos de las víctimas. El método propuesto se basó en diversas variables que ayudan a los jueces a tomar decisiones más justas y predecibles en estos casos. Y el objetivo en la presente tesis, fue diseñar un método para cuantificar el daño que la persona sufrió y el daño moral la cual es subjetivo. Para ello, se verifica que el investigador necesito, primeramente diferenciar estos conceptos, asimismo, realizar un análisis comparativo con otros países, y examinar las indemnizaciones en el sistema de seguros.

La Metodología que usó en la presente tesis es del método deductivo y el método funcional.

Según la opinión del autor, la conclusión a la que llego y la que más se asemeja a mi tema sobre las indemnizaciones fue: “La primera conclusión a la que arribamos es que, para lograr una mayor homogeneidad y predictibilidad en las indemnizaciones por concepto de daños extrapatrimoniales, es necesaria la creación de un método de cálculos resarcitorios aplicados a este tipo de daños, en concreto el daño a la persona y el daño moral.” (Della 2019)b.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Como primer Antecedente internacional, tenemos al autor: Riofrio (2023)a. “El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador” [tesis de pregrado] presentado a la universidad Nacional de Chimborazo de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la carrera de Derecho, Riobamba, Ecuador, para la obtención del título profesional como abogado. La tesis que se analizó guarda relación con mis dos variables, en esta tesis el problema que encontré fue: “la procedencia de la indemnización al trabajador, a través de la figura

de daño moral, cuando se constituya el despido intempestivo por causas discriminatorias” (Riofrio,2023)b y el objetivo general es “Determinar la procedencia de la indemnización por daño moral cuando existe despido intempestivo discriminatorio o injusto en el Ecuador”

El método que se usó en la tesis a quien nos referimos es el método inductivo, analítico, jurídico doctrinal y bibliográfico en el enfoque de investigación es cualitativo, el tipo de investigación es descriptiva y bibliográfica y el diseño d investigación es no experimental.

En la conclusión señaló que: el despido intempestivo es un acto unilateral del empleador que da por terminada la relación laboral de manera ilegítima y abrupta. El trabajador debe probar la existencia del despido intempestivo para obligar al empleador a indemnizarlo.

Esta conclusión es la que más se asemejó a mi tema debido a que, se puede ver que no solo ocurre en nuestro país, sino en diferentes países y que el trabajador es el que tiene que probar su despido fraudulento, aunque en Ecuador señale despido intempestivo.

Como segundo antecedente internacional tomé en cuenta a Pérez (2020). intitulada “El Derecho a la Indemnización de los Trabajadores en el Ecuador, a partir de la Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis De La Sentencia 141-18-Sep-Cc” [tesis de grado] presentado a la universidad de Tecnológica Indoamericana Dirección de Posgrado Ambato- ecuador, para la obtención del título profesional, como Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, La tesis que se analizó guarda relación con mi segunda variable dependiente, la cual se refiere al quantum indemnizatorio, en esta tesis el problema que encontré fue “Cuál ha sido la relevancia de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana para la protección del derecho a la indemnización de los trabajadores en el Ecuador.” y el objetivo general fue: “establecer hasta qué punto existe una protección integral al derecho a la indemnización de los trabajadores conforme la jurisprudencia constitucional ecuatoriana “

La metodología que se empleó en esta investigación fue, de tipo bibliográfico y la sentencia constitucional. El método a aplicar es el método analítico crítico, método de análisis de casos.

La conclusión que más se asemejó con mi tema fue: El derecho a la indemnización de los trabajadores en Ecuador, es un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la libertad de los empleadores. El trabajador es la parte más débil de la relación laboral, por lo que es importante que el empleador cumpla con las disposiciones legales y constitucionales, así como que el Estado supervise el cumplimiento de estas disposiciones para evitar vulneraciones de derechos.

Como tercer Antecedente internacional tenemos a Soto, Vanegas (2022). “Los despidos intempestivos en Ecuador- Guayaquil por pandemia Covid-19 en el 2do semestre del año 2020” [tesis de grado] presentado a la universidad de Guayaquil, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas Escuela de Derecho- Guayaquil, para la obtención del título de grado. La tesis que se analizó guardó relación con mi primera variable independiente, referente a los despidos intempestivos, en esta tesis el problema que encontré fue “¿Es causal de terminación de contrato la situación sanitaria del COVID-19?” el objetivo general fue “Realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del despido intempestivo de los trabajadores durante el segundo semestre del 2020, frente a la pandemia COVID19, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador”

En esta tesis la metodología usada por el investigador fue la investigación documental, el enfoque de investigación es cuantitativa, cualitativo, el método que usó es el método descriptivo, deductivo, analítico, histórico.

La conclusión que más se asemejó a mi tesis es, Los empleadores consultan a sus abogados antes de despedir a un trabajador. Son personas con mucho poder, por lo que pueden influir en el sistema judicial, que a veces es corrupto. Sin embargo, los jueces de trabajo tienen la obligación de verificar los procesos de despido arbitrario y hacer valer los derechos de los trabajadores.

Como cuarto Antecedente internacional tome en cuenta a Beltrán (2018). “El despido Intempestivo del Trabajador y el Principio De Estabilidad Laboral.” [Tesis de grado] presentado a la universidad Regional autónoma de los Andes Uniandes Ibarra Ecuador. Para la obtención del título profesional de grado. La tesis que se analizó guarda relación con mi primera variable independiente referente al despido fraudulento, en esta tesis el problema que encontré fue: “¿La ejecución del despido intempestivo del trabajador por parte del empleador, vulnera el principio

de su estabilidad laboral?” y el objetivo que tomo en cuenta fue: “Elaborar un anteproyecto de ley reformativa del Código del Trabajo, sobre el despido intempestivo del trabajador, para garantizar así, el principio de estabilidad laboral.”

Los métodos usados son el método científico jurídico, método inductivo deductivo, método analítico sintético y las técnicas usadas es la encuesta. La modalidad de investigación es cuantitativa y cualitativa, el tipo de investigación bibliográfica y jurídica, las técnicas usadas son de investigación científica

La conclusión que más se asemejó con mi tema es “Con la normativa del despido intempestivo que con tanta facilidad permite privar de su fuente laboral al trabajador sin justificación alguna, lo que viola expresamente el artículo 5° del Código del Trabajo que obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores la oportuna y debida protección, para la garantía y eficacia de sus derechos.”

Lo que he podido rescatar de esta conclusión es que el despido intempestivo se asemeja bastante con el despido incausado, dado que, es el que se realiza sin causa justificada.

Como quinto antecedente internacional tenemos a: Vega (2019). “La Indemnización por Daños y Perjuicios en los Procesos Laborales de Despidos Injustificados y abusivos” [tesis de grado] presentado a la universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho Sede de Occidente para poder obtener el título profesional de grado de Licenciatura en derecho. La tesis que analizó guarda relación con mi segunda variable dependiente, la cual hace referencia a la indemnización por daños y perjuicios, en esta tesis el problema que encontré fue: que la norma se interpreta según cada criterio y esta puede cambiar y que se debe imputarse una causal ante un despido. Además, de ello, el objetivo general fue que ante la violación del principio de buena fe procesal el empleador puede evitar ser condenado a que le indemnicen por despido injustificados. Por lo que es necesario que se cumplan con todos los requisitos exigidos por la Ley.

La Metodología en esta investigación, se realizó analizando el artículo 82° del código de Trabajo, tomando en cuenta los requisitos contenido y sus alcances, estudiando un conjunto de Sentencias emitidas por la segunda sala laboral, utilizando la doctrina respectiva de los libros sobre el tema en referencia, asimismo, definiendo los criterios y principios protectores.

La conclusión que más se asemejó con mi tema fue de cómo se indemniza en Costa Rica los daños y perjuicios, contemplados, en el artículo 82 del Código de Trabajo, donde la finalidad de la presente norma es resarcir al empleado que fue separado de manera injustificada, arbitraria o de forma abusiva, esta es una figura que se ve en los contratos que no tienen un tiempo determinado lo cual se aplica cuando existe, abuso o fraude.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Despido fraudulento e Incausado.

2.2.1.1. Definición de despido fraudulento e incausado.

A. la figura de despido sin una causa justa es entendido, como el despido que es realizado de manera verbal o escrita, pero sin expresar una causa; y el despido fraudulento podríamos señalar que es realizado con una actitud maliciosa y auspiciado por astucia, es por ello, se puede decir que fue de modo contrario a lo que debe ser y a la veracidad de las relaciones laborales; aun cuando se cumpliera con la imputación respectiva de una causal y los imposiciones de los procedimientos, es cuando se imputa al empleado de los hechos claramente que son inexistentes, ilusorios o ficticios, además, al trabajador se le imputa una falta la cual no está prevista en la Ley, la cual vulneraría el principio de tipicidad o se produciría el término del vínculo laboral con vicio de voluntad. Estos tipos de despido fueron creados por el Tribunal Constitucional. (El despido Incausado y el despido Fraudulento: Concepto, Origen, Efectos Juris.pe, 2022)

B. En el expediente N° 1114-AA/TC con fecha de 11 de julio del 2002 esta acción fue iniciada por los trabajadores de Telefónica del Perú. Asimismo, en el Expediente N° 00976-AA/TC (2001)b del 13 de marzo 2003 caso iniciado por Eusebio Llanos Huasco Contra Telefónica del Perú. Donde el considerando 15 señalo que, el despido incausado es un despido que se produce cuando el empleador despide al trabajador sin expresarle ninguna causa que justifique el despido. La cual es considerada como un hecho arbitrario, dado que, el empleador no respeta el derecho del trabajador de no despedirlo, sino por causa justa. Este término es conocido por primera vez, la cual se puede realizar de manera verbal o escrita, donde el empleado tiene derecho a impugnar el despido incausado ante el Poder Judicial. Si el despido incausado es declarado nulo, el trabajador tiene

derecho a ser repuesto en su lugar de trabajo y a percibir un resarcimiento por daños y perjuicios. Donde podemos definir al despido incausado como una vulneración al derecho del trabajo, la cual está reconocido, en nuestra norma específicamente, en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Donde este derecho tiene dos aspectos: el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (Constitución Política del Perú Art. 22 1993) (Expediente N.º 1114-2001-AA/TC, Del 11 de Julio de 2002)

2.2.1.2 Tipos de Despido Incausado.

Según el V pleno jurisdiccional (2016): La desnaturalización, se produce cuando el empleador termina un contrato de trabajo sujeto a modalidad o de locación de obra, cuando en realidad el vínculo laboral es permanente. En estos casos, el empleado tiene derecho a ser reinstalado en su lugar de trabajo.

La interrupción desmedida e indefinida de labores: Se produce cuando el empleador suspende las labores de un trabajador por circunstancias que no pudo prever, ósea fortuitas o de fuerza mayor, sin que en realidad existieran estas causas. En este caso, el empleado también tiene derecho a ser reinstalado en su lugar de trabajo. Supuestos de un despido incausado, Desnaturalización o simulaciones contractuales, suspensiones desproporcionadas e indefinidas. Consecuencia es la reposición del trabajador.

2.2.1.3 Despido fraudulento.

Según el autor mencionó que: El despido fraudulento es calificado en términos habituales como figura de un despido, el cual es perpetrado por el contratante usando esta figura de manera abusiva. Ya que el empresario o contratante, en una de sus facultades, es la de dirigir y sancionar a sus empleados, de manera legal, sin embargo en esta figura lo hace de manera ilegal, la cual no se encuentra amparado en nuestra norma de ninguna manera. (Mg. Sánchez 2022)

También tomé en cuenta el expediente N.º 628-AA/TC (2001), de fecha 02 de julio del año 2002, En este caso, se intentó sorprender a la justicia señalando que el trabajador había renunciado voluntariamente, cuando en realidad contravenía a la realidad de los hechos. Posteriormente, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003, se indica que este tipo de despido se caracteriza porque el empleador despide al trabajador de una manera negativa, con

artimaña; la cual, esta es contraria a lo que sucedió. Asimismo, cuando se atribuye al empleado actitudes que no existieron y estas eran visualizadas a simple vista, como fueron actitudes imaginarias o hasta falsas; la cual, son distintas a la realidad y contrarias a la Norma y al principio de legalidad y tipicidad; ya que, se obliga al empleado renunciar de manera fraudulenta a su puesto de trabajo, utilizando diversos medios para dar por concluida el vínculo laboral (renuncia o mutuo disenso con «vicio de voluntad») o mediante la «fabricación de pruebas». (0628-2001-AA, 2023)

2.2.1.4 Fundamentos jurídicos del despido fraudulento e incausado.

El Tribunal Constitucional ha establecido que el despido fraudulento es un supuesto de despido arbitrario. Donde también tome en cuenta, la Sentencia 976-2001-AA/TC, donde el Tribunal estableció que el despido engañoso o fraudulento se configura cuando al empresario le atribuye al empleado, hechos que a la vista son claramente inexistentes, aparentes o supuestos, o cuando se le imputa una falta no prevista en la Ley. (Llanos & Huánuco.)a

Asimismo, en La Sentencia N° 976-2001-AA/TC del Tribunal Constitucional peruano, emitida el 13 de marzo de 2003, estableció que el despido fraudulento se configura cuando el empleador le atribuye al empleado actos que a la vista son inexistente, aparente e imaginario, o cuando al empleado se le atribuye un hecho no previsto en la norma. En el caso concreto, el trabajador fue despedido por el contratante, Telefónica del Perú por la supuesta comisión de una falta la cual se considera grave en la cual consiste o se denomina una apropiación ilícita de los patrimonios de la empresa. Sin embargo, el trabajador demostró que los hechos imputados eran falsos, por lo que el Tribunal Constitucional expresó en su Sentencia, que el despido imputado al trabajador fue fraudulento, por lo que el juez de la causa, ordenó la reposición del trabajador. En la presente Sentencia estableció que el despido de manera fraudulenta, es una forma de despido ilegal, ya que se produce violando los derechos fundamentales del empleado, como el derecho al trabajo, el derecho a la dignidad y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. (Llanos & Huánuco.)b

El Tribunal Constitucional consideró que en este tipo de despido fraudulento es una conducta reprochable por parte del empleador, ya que constituye un abuso de su poder de dirección. Además, señaló que el despido fraudulento puede tener graves consecuencias para el trabajador, como la pérdida de su empleo, la afectación de su economía y la pérdida de su reputación. La sentencia 976-2001-AA/TC es un importante precedente en materia de derecho laboral peruano, ya que ha servido para establecer que el despido engañoso es una forma de despido injusto, que puede ser impugnada por el trabajador. A continuación, se presentan algunos ejemplos de despidos fraudulentos: (Llanos & Huánuco)c

Un empleado es despedido por el supuesto hecho de una falta grave, pero los hechos imputados son falsos o inexistentes. Un empleado es despedido por la supuesta comisión de una falta no prevista legalmente. Un trabajador es despedido por motivos discriminatorios, como su raza, sexo o religión. En estos casos, el trabajador puede impugnar el despido ante un juez laboral. Si el juez declara que el despido es fraudulento, ordenará que se reponga al contratado en su puesto de trabajo.

Asimismo tenemos, La Sentencia 02004-2002-AA/TC del Tribunal Constitucional peruano, emitida el 13 de marzo de 2003, donde se estableció que el despido incausado es un supuesto de despido arbitrario. (2004-2002-AA, 2023)b

En el caso concreto, el contratado fue separado del lugar de trabajo por su empleador sin expresión de causa. El trabajador impugnó el despido ante un juez laboral, quien al calificar la demanda señaló, que el despido era incausado y ordenó el estipendio de una indemnización. Por otro lado, el Tribunal Constitucional confirmó la sentencia del juez laboral, aduciendo también que el despido es incausado, ya que es una forma de despido injusto, y que se produjo violando los derechos del trabajador.

Asimismo, el Tribunal Constitucional consideró que el despido incausado es una forma de abuso del poder de dirección del empleador, ya que permite al empleador despedir al trabajador sin justificación alguna. Además, señaló que el despido incausado puede tener graves consecuencias para el trabajador, como la pérdida de su empleo, la afectación de su economía y la pérdida de su reputación. La sentencia 02004-2002-AA/TC es un importante precedente en materia de

derecho laboral peruano, ya que ha servido para establecer que la figura de despido incausado es una forma de despido arbitrario que puede ser impugnada por el trabajador. (2004-2002-AA, 2023)c

A continuación, presento algunos ejemplos de despidos incausado: Un trabajador es despedido sin que su empleador le haya comunicado la causa del despido. Un trabajador es despedido por motivos personales o injustificados. Un trabajador es despedido por motivos discriminatorios, como su raza, sexo o religión. En estos casos, el trabajador puede impugnar el despido ante un juez laboral. Si el juez declara que es un despido incausado, por lo que, ordenará el estipendio de un resarcimiento.

En particular, la sentencia 02004-2002-AA/TC estableció que el despido sin causa justa, es un supuesto de despido injusto porque: Quebranta el derecho a contar con un trabajo, el cual, se encuentra establecido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, constituye un abuso de poder del empleador. Puede tener graves consecuencias para el trabajador. (2004-2002-AA, 2023) d

Por lo tanto, el trabajador que es despedido incausadamente tiene derecho a impugnar el despido ante un juez laboral y a reclamar una indemnización.

2.2.1.5 Criterios para determinar el despido fraudulento e incausado.

En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de los juzgados de trabajo ha establecido una serie de criterios para determinar si un despido es fraudulento o incausado. Estos criterios incluyen:

- a. Que debe existir una causa existente y esta debe ser suficiente: El despido debe ser motivado por una causa real y suficiente, que debe ser objetiva y demostrable.
- b. La ausencia de arbitrariedad: El despido no debe ser injusto, es decir, no se debe de perjudicar al trabajador.
- c. La existencia de un daño: El despido puede ser patrimonial o moral y debe causar un daño al trabajador,

La jurisprudencia de los juzgados de trabajo peruanos ha establecido una serie de criterios para determinar si un despido es fraudulento o incausado. Estos

crucios se basan en las Sentencias del Tribunal Constitucional, así como, en la interpretación que los jueces laborales han hecho de la legislación laboral.

2.2.1.6 Criterios para determinar el despido fraudulento.

Los criterios para determinar el despido fraudulento son los siguientes:

- a. La imputabilidad de hechos deben ser notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios al trabajador. Este es el criterio más importante para determinar el despido fraudulento. El trabajador debe demostrar que los hechos imputados por el empleador son falsos o inexistentes.
- b. La imputación de una falta no prevista legalmente al trabajador. Este criterio es similar al anterior. El trabajador debe demostrar que la falta que se le imputa no está prevista en la legislación laboral.
- c. La motivación discriminatoria del despido. El empleado tiene que demostrar que lo despidieron por actos discriminatorios, por su religión, raza, sexo.

2.2.1.7 Criterios para determinar el despido incausado.

Los criterios que se usó para determinar el despido incausado son los siguientes:

- a. La ausencia de causa legal para el despido. El empleador debe acreditar que exista una causa legal para poder despedir al empleado. La falta de comunicación de la causa del despido al trabajador. El empleador debe comunicar al trabajador del porque se le está despidiendo y debe constar por escrito.
- b. Asimismo, debe de informar, ya que la falta de preaviso al trabajador es un criterio que se toma en cuenta. El empleador debe otorgar al trabajador un preaviso de 30 días antes del despido.

2.2.1.8 Aplicación de los criterios.

La aplicación de los criterios para determinar si un despido es fraudulento o incausado es compleja y depende de las circunstancias específicas de cada caso. En general, los jueces laborales analizarán los hechos del caso para determinar si el despido fue realizado de manera abusiva o injusta por parte del empleador.

Ejemplos de despidos fraudulentos.

- a. A continuación, se presentan algunos ejemplos de despidos fraudulentos: Un contratado es despedido por la supuesta comisión de un robo, pero el trabajador demuestra que no cometió el robo. Un contratado es despedido por la supuesta comisión de una falta grave, pero la falta no está prevista legalmente. Un trabajador es despedido por motivos discriminatorios, como su raza o sexo.

Ejemplos de despidos incausados

- a. A continuación, se presentan algunos ejemplos de despidos incausados: Un trabajador es despedido sin que su empleador le haya comunicado la causa del despido. Un trabajador es despedido por motivos personales o injustificados.
- b. Un trabajador es despedido por motivos discriminatorios, como su raza o sexo.

En caso de que un contratado vea que se le despidió de manera fraudulentamente o incausadamente, puede impugnar el despido ante un juez laboral.

2.2.1.9 Dimensión del Despido fraudulento e incausado.

A. Reposición laboral, tomé en cuenta al expediente N° 5057 -2013-PA/TC caso Huatuco Huatuco, en este caso pretenden que se deje sin efecto el despido incausado y su reincorporación a sus puestos de trabajo. En este caso se señaló que, para poder ingresar a la administración pública, debe ser por un concurso público por orden de mérito con una plaza presupuestada y una vacante determinada, en este expediente mencionado en el fundamento 9. señala lo siguiente: que debe existir razones suficientes y justificadas para el ingreso a la administración pública, esta debe ser mediante un contrato sin plazo determinado el cual exige que sea por concurso público con una plaza determinada y un presupuesto.

Por otro lado, en el considerando 20 de esta Sentencia señala que, los funcionarios que contraten de manera fraudulenta a un trabajador público, y si causan daño a la Entidad son pasibles de una Responsabilidad Civil. Que acredite desnaturalización deben ser sancionados administrativamente. Asimismo, en el expediente 6214-2015

PA/TC cusco, en el considerando 8 señala que: resaltó la importancia de la meritocracia para poder ingresar a la administración pública, ya que es fundamental para la permanencia en el sector público para la prestación del servicio a que se le contrate. (Expediente N.º 00020-2012- PI/TC FJ 56”. (Tribunal Constitucional, 2018.) Como se puede ver para ingresar a trabajar con un contrato a plazo indeterminado se debe cumplir con ciertos requisitos que el trabajador o el postulante debe cumplir, pero no se ve ello en la realidad, dado que, los trabajadores interponen una demanda en el poder judicial en el área laboral, señalando que se han desnaturalizado sus contratos o invalidados las mismas y solicitan la reposición y al ser desnaturalizados o invalidados el poder judicial tiene que ordenar la reposición de las mismas.

B. Dimensión Objetiva, La dimensión objetiva del despido fraudulento e incausado se refiere a los aspectos fácticos o materiales que deben estar presentes para que se establezca este despido. En el Perú, la dimensión objetiva del despido fraudulento o incausado, está configurado en la jurisprudencia del tribunal constitucional como lo vimos línea supra, ahora bien, donde se podría señalar cuando se configura esta figura:

- a. El contratante no aduce una causal justa de despido.
- b. La causal aducida por el contratante no es real o no se puede acreditar.
- c. La causal aducida por el contratante no es suficiente para justificar el despido.

Por lo tanto, para que se configure el despido fraudulento e incausado, es necesario que se cumplan los siguientes elementos objetivos:

- a. Ausencia de causal justa: El contratante no debe invocar una causal de despido justa, como las previstas en el artículo 22º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b. Inexistencia de la causal invocada: La causal invocada por el contratante debe ser inexistente o no debe acreditarse.

Insuficiencia de la causal invocada: La causal invocada por el empleador no debe ser suficiente para justificar el despido. (Munizlaw, 2018) a

C. La Dimensión Subjetiva del despido fraudulento e incausado se refiere a los aspectos psicológicos o intencionales que deben estar presentes, para que, se configure este tipo de despido. En el Perú, la dimensión subjetiva del despido fraudulento e incausado se encuentra regulada en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece que este tipo de despido se produce cuando el empleador tiene la intención de despedir al trabajador sin causa justa. (Munizlaw, 2018) b

Por lo tanto, para que se configure el despido fraudulento e incausado, es necesario que se cumplan lo siguiente:

- a. Intención del empleador: El contratante debe tener la intención de despedir al trabajador sin alguna causa.
- b. Conducta del empleador: La conducta del contratante debe ser Contraria a la buena fe contractual

2.2.2 El Quantum Indemnización.

2.2.2.1. Definición de la Indemnización de daños y perjuicios.

A. El resarcimiento por daños y perjuicios es un estipendio que se paga a la persona afectada como resultado de la acción u omisión de otra persona. El daño puede ser patrimonial, es decir, que afecte a los bienes o derechos de la persona, o extrapatrimonial, es decir, que afecte a su integridad física o moral.

B. La indemnización por los daños y perjuicios, tiene como objetivo compensar a la persona que ha sufrido el daño por las pérdidas o perjuicios que ha sufrido. La cuantía de la indemnización se determina en función de la gravedad del daño y de las circunstancias concretas del caso.

En el ámbito laboral, el resarcimiento por daños y perjuicios puede ser como consecuencia del despido. Por ejemplo, si un trabajador es despedido de forma injustificada, puede reclamar una retribución económica por los daños y perjuicios sufridos.

Ahora bien, como vemos en la definición no solo se basa en el ámbito laboral, si no se da en varias áreas es una de forma de indemnizar por el daño ocasionado, aunque la indemnización en algunas ocasiones no cubre los daños, sin embargo, trata de atenuar en algo el perjuicio producido. En esta investigación se va tratar sobre la indemnización laboral, dado que hay muchos trabajadores que son

despedidos injustamente y se quedan sin los ingresos, para poder sustentarse puede ser a el mismo o a su familia, por lo tanto, debemos de entender que ante una irregularidad cometida o ante un despido injusto, se podría recurrir a solicitar el pago de estas indemnizaciones. Que es una forma de subsanar el agravio cometido en contra de una de las partes, dado que el incumplimiento no va solo del empleador puede ser también del trabajador generando pérdidas a la Empresa que lo contrato, por ende, debemos ser minucioso al poder señalar quien tiene la responsabilidad.

En este contexto para poder fijar si existe el estipendio por la indemnización de daños y perjuicios primeramente tenemos que ver si hubo responsabilidad civil por una de las partes, y tenemos que ver en qué tipo de responsabilidad nos encontramos puede ser responsabilidad contractual o extracontractual, en este entender se tiene que analizar si se cumplió con los elementos exigidos por Ley como es en primer lugar si existió la antijurídica, daño, nexo causal o factor de atribución y si solo faltara uno de estos elementos lo solicitado por la parte afectada no tendría sustento legal.

2.2.2.2. Características de los daños y perjuicios.

Según lo encontrado en la web se establece las siguientes características:

- a. Que debe existir una causa real.
- b. La relación de causa y efecto debe de estar acreditado con un hecho antijurídico, la cual es cometido por la otra parte, consecuencia del mismo.
- c. Estas deben ser acreditables.
- d. Ciertos o posibles. Si estos son patrimoniales, estas deben ser cuantificables y objetivas. Asimismo, los extrapatrimoniales, son difíciles de cuantificar, por lo que, son de carácter subjetivo. (conceptosjuridicos.com, 2021)

2.2.2.3 Responsabilidad Civil.

A. Y que se necesita para determinar si hubo indemnización o que el juzgador tiene que establecer primeramente para determinar si el trabajador o ex trabajador merece el resarcimiento por detrimentos y menoscabos sufridos, en este contexto lo que analiza el poder judicial es la responsabilidad civil del autor y en

que consiste es determinar si cumple con los elementos en este contexto son según al autor:

- a. El acto antijurídico; la cual es, ilustrada como que es contraria al ordenamiento jurídico;
- b. El factor de atribución; son subjetivas dado por el dolo o la culpa o pueden ser objetivas por determinadas situaciones previstas en la Ley.
- c. El nexos causal o relación de causalidad está dada, entre lo suscitado y el daño que se produjo.
- d. El daño, es producto de los actos realizados por el empleador ante el trabajador ante un despido injustificado y estas pueden ser patrimonial, donde esta contemplado el daño emergente o lucro cesante o extrapatrimonial donde se ve la figura del daño moral y daño a la persona. Por lo que, es muy importante primeramente determinar la responsabilidad civil antes de indemnizar.

B. Antijuricidad. Ahora les voy a explicar sobre el elemento de la Antijuricidad, al cual lo define como: La Antijuricidad de la conducta, es la que es contraria a la ley, porque ha incumplido con el sistema jurídico en su totalidad; que quiere decir para poder indemnizar se debe comprobar el daño causado (Villar, 2017)

En este entender primeramente se debe de analizar si lo peticionado o lo sucedido fue contra la normado por la Ley es decir si la acción se subsume en algún tipo, por lo que si la actitud tomada por las partes es antijurídico se estaría cumpliendo con el primer elemento, dado que es de mucha importancia verificar si se cumple este elemento, al analizar este elemento y no se cumpliera dado que no fue antijurídico la acción, en este caso y no se tendría porque analizar el resto es por ello muy importante determinar este elemento de suma importancia. Dado que se pueda determinar si el hecho ilegal fue típico o atípico.

C. En la casación N° 3168-2015 de la ciudad de Lima, de la Sala Permanente de la Corte Suprema de la Republica señala, en el considerando: 4.6. señala que considera como uno de los primeros elementos a la Antijuricidad de la conducta, dado que, es el comportamiento que es contraria a nuestro ordenamiento jurídico, y

que para indemnizar se debió causar daño, mediante una actitud que no está amparado por la ley, ya que se incumple una norma imperativa, principios, o reglas de la convivencia social, como son, las buenas costumbres; y en caso de temas contractuales, surge ante el incumplimiento de una cláusula establecida en dicho contrato, la cual es considerado como una conducta típica; la cual está regulado en el artículo 1321 del Código Civil; esta da lugar a una obligación legal del resarcimiento.(Casación-3168-2015-Lima-Responsabilidad-Civil-Por-Culpa-inexcusable-No-Se-Configura-Por-Ges.pdf, 2015)

D. Concepto de Antijuricidad.- En este entender la Antijuricidad podríamos definir lo que va contra lo establecido por la norma, pero no solo podríamos señalar ello sino, cuando la acción o conducta también va en contra de lo establecido por la Ley, afectando ya sea principios, valores, sobre lo que se construyó en nuestro sistema jurídico, en este contexto se puede entender que si se va pagar una indemnización va ser cuando exista un daño a consecuencia de haber infringido de manera total o parcial una debida obligación. Y en un proceso de indemnización se debe constatar la transgresión sucedida de querer perjudicar a la víctima.

E. Factor de Atribución. - Asimismo, tenemos ala Factor de atribución, ello se da en lo que respecta la responsabilidad contractual ya que esta es si se actuó con dolo, con culpa o negligencia en este entender tendríamos a la culpa leve, grave, Por lo que si existió ello el autor del hecho debe responde a los daños ocasionados pagando la debida indemnización.

F. Nexo Causal.- Ahora bien, otro elemento es el Nexo causal, a ello lo podemos definir como la consecuencia del acto antijurídico o su conducta fuera de la Ley con el daño que se pueda ocasionar al persona agraviada, por ejemplo si un a persona fue despedida injustamente quedo en un periodo donde dejo de laborar en este entender podríamos señalar que el hecho o el lapso en que no se encontraba trabajando ya que el despido se produjo de una manera inesperada sin tal vez tener la oportunidad de tomar medidas para poder conseguir otro trabajo en este sentido el nexo causal seria por la conducta antijurídica quedo un tiempo sin trabajo dejando de percibir una remuneración que por Ley le correspondía.

G. Concepto de Daño.- Ahora después de verificar estos elementos tenemos que analizar el Daño, en nuestro diccionario jurídico encontramos definido este

concepto como: El significado de perjuicio consigue ser entendido con ambas definiciones de diferente extensión: 1) en sentido amplio, hay daño cuando se lesiona cualquier derecho subjetivo; 2) en sentido estricto, la lesión debe recaer sobre ciertos derechos subjetivos, patrimoniales o extra patrimoniales, cuyo detrimento genera en explícitos escenarios una sanción patrimonial. Este postrimero significado es de suma importancia en el ámbito de responsabilidad civil. El daño que nos atañe es la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho subjetivo, que genera responsabilidad. En la esfera contractual el daño es presupuesto del resarcimiento. El daño, también es consecuente del incumplimiento (obligación contractual o legal), puede provenir de un delito o cuasidelito, o de un hecho cuya responsabilidad es impuesta por la ley a determinada persona responsable, El daño puede también provenir de la Administración pública. Ver Actos ilícitos (Enciclopedia-juridica.com, 2020)

En este contexto como podríamos definir al Daño, bueno tratando de conceptualizar señalaríamos que es el deterioro, pérdida sufrida, esta puede ser objetivo o subjetivo. Asimismo, tenemos varias clases de daños como es el Daño Moral, Daño emergente, Daño a la Persona y el daño punitivo, sin embargo, como podemos medir el daño moral, dado que es algo Subjetivo como puedes medir algo que es subjetivo, ya que las emociones no se puedes medir, ni la depresión sufrida a causa del daño producido tampoco se puede cuantificar. En este entender cada jurisdicción opta de una manera diferente en cada caso o circunstancia para poder determinar la cantidad de indemnización que se le va otorgar a la persona que sufrió el daño.

H. Lucro Cesante. - Por lo que el lucro cesante, se podría definir como lo que se dejó de percibir o una ganancia que se frustró la cual fue consecuencia del daño que se produjo, es decir es lo que se hubiera obtenido como ganancia si no se hubiera producido el acto dañoso. Y que nuestro ordenamiento jurídico estipula en su artículo N° 1321° donde señala que debe ser resarcido si se cometió un acto dañoso.

I. Daño Emergente.- Además de ello tenemos el Daño emergente y como lo definen, cada autor tiene diversos significados, pero todos concuerdan que es la pérdida que sufre la víctima. Es así que el autor en mención lo define como: “El

daño emergente se entiende como lo que se dejó de percibir el implicado a efecto directo y súbito del daño. De esta manera, se está en un contexto en el que el patrimonio se extrae de un individuo una utilidad que ya existía intrínsecamente al instante de suceder el daño.” (Gaston, 2019, pág. 98)a

Asimismo, el jurista Juan Espinoza conceptualiza al daño emergente como “lo que perdió y esta sobreviene en el patrimonio de la persona afectada por el incumplimiento contractual o por haber sido afectado por algo ilícito, o como señala la Doctrina Italiana, que es la baja de la del patrimonio” (Juan E. E., 2005, pág. 21) a partir de ello se desglosa que el actual tipo de daño en pureza comprende la pérdida del patrimonio sufrido como derivación de la inejecución de una obligación.

J. Daño Patrimonial. - Asimismo, tenemos al autor Gastón que señala que: al daño patrimonial como la quiebre la cual afecta al patrimonio, o a sus derechos patrimoniales en general. Y el daño no patrimonial afecta la integridad de la persona la cual es subjetivo. (Gaston, 2019, pág. 98)b

Sin embargo, no es fácil de determinar el daño patrimonial como su propio nombre lo señala, patrimonio es la perdida de ello y es difícil demostrar, a menos que a consecuencia de lo sucedido se haya perdido un patrimonio, pero como demuestras ello, dado que puedes programar vender alguna propiedad, pero no por lo que atravesaste sino fue una decisión de liberalidad de vender tu patrimonio

Asimismo, tenemos a varios autores que conceptualizan el daño como: “El daño moral es una categoría que no ha dejado de suscitar dificultades desde su aparición entre nosotros, al menos, desde la célebre sentencia de 1912. Una vez aceptada, es discutible su concordancia con el daño patrimonial y con el daño corpóreo, como también los aparentes aspectos procesales y los complejos problemas de prueba, valoración y reparación.” (*ADC, Tomo LX, 2007, Fasc. IV Bibliografía Libros.*)

Además, tenemos la conceptualización de daño en la Casación N° 1594-2014- de la ciudad de Lambayeque, donde señala que: El daño moral es la lesión a cualquier emoción de la víctima considerado socialmente genuino, asimismo, como el daño que le afecta al sujeto, la cual no es material, sino son sentimientos

afectados. Lo cual es difícil de acreditar ya que no podemos medir en qué grado se afectaron sus sentimientos porque es algo subjetivo. (Casación. 1594, 2014)

Además de ello tenemos al autor Sessarego quien define al daño moral como : “Aquella efímera angustia, de dolor, pena y angustia que pueda sufrir la víctima como resultado del suceso nocivo, y que el que causo el daño debe de corregir; la cual no tiene un origen patrimonial, es decir, no se puede medir económicamente, y que el dinero no puede eliminar esta angustia, el estipendio es sólo una herramienta, lo que representaría un medio para que la víctima disiparía, si es viable o en alguna medida, disiparía su dolor, en tal sentido, siendo el daño moral de carácter no patrimonial resulta improbable cuantificarlo económicamente, por lo tanto simplemente le incumbirá al Juez, con estimación objetiva, fijar el monto”. (Fernandez Sessarego, pág. 307 y 308)

Según Blanca (2015), En cuanto al daño moral según el razonamiento jurisprudencial podemos finalizar afirmando que el Tribunal Supremo no define el daño moral, puesto que a diferencia de la doctrina, evita exponer teorías o criterios, salvo excepciones. Su contribución es exclusivamente de experiencia, y si bien son cuantiosas las sentencias en las que el Alto Tribunal y las audiencias examinan el tema de los daños morales, la totalidad se restringen a solucionar el caso planteado, con un claro interés a enumerar los supuestos más significativos en relación a los bienes protegidos y a ampliar el ámbito de este tipo de daños.

Es así, tomando en cuenta a este autor el cual conceptualiza al daño y los tipos de daño, con estas definiciones tenemos una mejor idea, de los tipos de daño. Por lo que como ya señalé líneas supra, el concepto de daño es el menoscabo producido ya sea patrimonial, emocional, así mismo no es solo ello sino también está la proyección de vida, dado que las personas tenemos metas, proyectos, ideales que queremos lograr en un futuro. En este aspecto cuando sucede estas circunstancias ya sea que estas sean intencionalmente, o por negligencia o como ya lo hemos detallado sea por un caso fortuito, ello afecta también a la persona agraviado a la que se le denomina daño a la persona.

K. Quantum Indemnizatorio.- El quantum indemnizatorio como podemos determinar ello, bueno según he estado verificando en algunos expedientes cada judicatura toma criterios para poder señalar el quantum, por ejemplo en los

expedientes que analice toman en cuenta el tiempo laborado, que cargo ocupa en la institución o dependencia de trabajo, el cargo que desempeñaba el trabajador, porque fue despedido o qué tipo de despido tuvo, además de ello toman en cuenta la súper protección que en nuestra constitución se encuentra tipificado y que se da a ciertos trabajadores, puede ser que sea madre trabajadora, asimismo ver si tiene carga familiar es decir si es madre y tiene a su responsabilidad hijos, pero ello tiene que ser acreditado, además de ello si tiene una medida cautelar tal vez por la forma de despido.

También se ve que hay criterios jurisprudenciales donde se establece en el considerando 37) dado, en el expediente N° 433-2020-0-1501-JR-LA-03 que señala:

“37. Es por ello, tomando en cuenta el Principio de predictibilidad, consideraron pertinente implantar, un elemento nuevo la cual sea objetiva a la luz del principio de proporcionalidad y de razonabilidad, con el fin de medir el daño moral por despido incausado y/o fraudulento o con afectación a los derechos fundamentales, cuyos valores se determinarán donde se tomó en cuenta el tiempo de despido o la desconexión de su centro de labores, las cuales pueden incrementarse tomando en cuenta los indicadores ya establecidos, donde presentamos el siguiente cuadro:”

Tabla 1

Tabla de cómo se evalúa en el Tercer Juzgado de Trabajo, el daño moral

TIEMPO DEJADO DE LABORAR O DESVINCULACIÓN ILÍCITA	
<i>Menos de 01 año</i>	<i>Se evaluará caso por caso.</i>
<i>De 01 a 03 años</i>	<i>S/. 7,000.00</i>
<i>De 03 a 05 años</i>	<i>S/. 10,000.00</i>
<i>Mayor de 05 años</i>	<i>S/. 15,000.00</i>

por despido incausado y fraudulento. Expediente 02399-2021-0-1501-JR-LA-03.

Es de esta manera que algunas judicaturas indemnizan a las víctimas por daño moral o el juez de acuerdo a la carga familiar acreditada emite una Resolución favorable a la persona afectada.

Por lo que, una situación surgida ya sea por dolo, culpa o fortuito produce este tipo de daño, y no solo ello ya que falta el daño punitivo y que es ello, esto se da cuando el trabajador supuestamente tenía que estar en planilla, sin embargo, por el tipo de contrato que tuvo no pudo estar inscrito o estar afiliado a algún sistema nacional de pensiones como le debería corresponder ya sea en la administración privada o pública es decir en el Organismo Nacional de Pensiones (ONP) o la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) por lo que, en este tipo de daño es que se trata de resarcir dichas aportaciones tomando en cuenta el 10% o el 13% del total del Lucro cesante según corresponda.

Asimismo, en la doctrina tenemos al daño punitivo y como lo conceptúan, el Daño Punitivo se define como “una expresión de eventuales fórmulas de reparación de equidad que como tal no se limita al simple resarcimiento del perjuicio sufrido por la víctima, sino que se le sanciona al dañante como una suma adicional por su conducta, cumpliendo una función de sanción civil y una secundaria destinada a obtener un efecto disuasivo sirviendo como un instrumento disuasivo frente a la intención de los dañantes que en un futuro puedan reiterar sus conductas en un futuro, y también como advertencia para las demás funcionarios de la demandada que se consideraran copiar dichas conductas.” (Rosas Berastain, 217, pág. 211 al 234)

El V Pleno Jurisdiccional Supremo, con fecha 04 de agosto del 2017, de Materia Laboral y Previsional referente a poder resolver el pago "Resarcimiento Y Retribuciones Producidas En Los Asuntos De Destitución Engañoso Y Despido Incausado", consistente en:

En nuestra jurisdicción tenemos en qué casos de despidos el trabajador tiene derecho a reclamar; sin embargo, como nuestro tema es de dos despidos como el fraudulento e incausado tomé en referencia ello. Que, en los casos donde hubo el tipo de despido fraudulento o incausado, el empleado tiene derecho a solicitar que se le vuelva a reponer en el cargo, asimismo, podrá solicitar el resarcimiento por los daños ocurridos y los perjuicios sufridos, los cuales son: el daño Emergente, lucro cesante y el daño moral. Por lo que, la compensación por daños y perjuicios reemplazando cualquier petición por retribuciones vencidas. Además, el juez valorará cada medio probatorio para así poder determinar la existencia del daño, y

la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, además del cálculo del monto indemnizatorio, según su pretensión y lo que sucedió; asimismo, si es que el juzgado reconoce el estipendio por indemnización de los daños sufridos y perjuicios ocurridos, el juez ordenará de oficio remunerar un monto correspondiente a los daños punitivos, la cual que como valor máximo es equivalente al que le hubiera concernido al empleado aportar al Sistema Privado de Pensiones, del Sistema que es la Nacional de Pensiones o cualquier nuevo sistema previsional que corresponda. (Jurisdiccional, 2017)

En juicio, los daños punitivos se definen como una expresión de las posibles formas justas de reparación, que en sí no se limita al resarcimiento del daño causado, sino que se castiga al culpable como una cantidad adicional por su conducta que cumple la advertencia. Y la función secundaria de la sanción civil es que tiene un efecto disuasorio, sirviendo para disuadir las intenciones de los infractores de repetir su comportamiento en el futuro y también para advertir a otros oficiales acusados que se sintieron tentados a imitar esos comportamientos. Cuya lógica es que el citado Pleno aprobó una compensación punitiva a favor de los empleados despedidos, lo que se resulta de la siguiente precisión: “La suma correspondiente a la indemnización punitiva se da en presencia de circunstancias, que hacen el despido especialmente afrentoso, humillante”. O doloroso para la víctima. Los criterios Para tener más claro las ideas de responsabilidad civil me voy a basar en la práctica como en los expedientes judiciales determinan la responsabilidad civil y voy a tomar como ejemplo el expediente donde la demandada es la Municipalidad Distrital de El Tambo, y se demanda a esta entidad solicitando la indemnización por los daños sufridos y perjuicios ocurridos, visto en el expediente 02218-2017-0-1501-JR-LA-03, donde se emite la Sentencia N° 291-2017-3° JTH donde establecen que para determinar el daño se tiene que evaluar ciertos criterios como es: El daño, puede ser patrimonial siendo estos: el daño emergente o lucro cesante y el no patrimonial considerando en este caso al daño a la persona y al daño moral.

El hecho perjudicial o que es antijurídico, este acto puede ser un hecho ilícito la cual es típica o atípica o un hecho arbitrario o también se podría decir fuera de lo legal.

La relación causal, es el vínculo que existe entre el acto dañoso y el perjuicio sufrido, determinando cuál es la causa.

El criterio a imputarse, es meramente subjetivo, conocido también como elemento atributivo de responsabilidad, donde estaría la figura de la culpa de atribución y el riesgo sería un criterio objetivo de atribución, asimismo, la caución sería el criterio indirecto de atribución. (Expediente 2218-2017)

Ahora bien, en este caso primeramente hubo un proceso seguido por la accionante en el expediente de N° 0023-2016 la cual la declaran consentida y posterior a ello es que procede a demandar daños y perjuicios. Por lo que proceden a explicar cada punto y proceden a señalar si en verdad hubo responsabilidad por parte de la demandada. Esclareciendo todos los puntos es que proceden a emitir su decisión que declaró fundada en parte la solicitud interpuesta por Fabre León Martínez en contra de la Municipalidad Distrital de El Tambo.

Además, tenemos como se conceptualiza el daño moral, la cual lo tenemos en la Casación N° 1594-2014 de Lambayeque, la cual ha desarrollado el daño moral, la que ha descrito en su fundamento quinto de la siguiente manera: El daño moral es el resquebraje de cualquier emoción, sensación, sentimiento que podría la persona afectada sentir, considerando esta un sentimiento socialmente legítimo, es aquel detrimento que perturba los sentimientos del sujeto, la cual no recae en cosas que son materiales, sino afecta los sentimientos de la víctima. Este tipo de daño es exclusivamente dificultoso de certificar, dado a que los individuos no expresan sus sentimientos o emociones de la misma manera. De esta manera, también tenemos casos o situaciones, donde ocurren sufrimientos que son severas y resistidos con fortaleza sin alterar la salud o el aspecto físico del sujeto. (Casación No 1594, 2014)

Según el expediente 2399 -2021- 1501-JR-LA-03 señaló sobre el Tiempo de prestación de servicios del empleado: El recurrente trabajó para el sujeto emplazado desde el 1 de febrero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018, fecha última en la que fue objeto de una destitución arbitrario, siendo repuesta en su centro de labores el 1 de febrero de 2019. El justiciable considera que a mayor antigüedad de despido del trabajador su perjuicio moral es mayor, pues no será lo mismo despedir a un empleado que cuenta con más de seis años de trabajo que a uno que recién se inicia en su labor, y en el presente caso, el recurrente tenía un récord laboral de 11 meses

de servicios a la fecha de su despido. También, tomare en cuenta estos aspectos dados en el (expediente No 2399,2021)

Cargo que el empleado tiene en la institución:

Clase y porque se le despide

Toman en cuenta la súper-protección que brinda la Constitución a

Determinados trabajadores dado en el artículo 23°

Edad de la persona afectada en el despido:

El escarnio público que fue sometida el trabajador.

Como contribuyo el trabajador para el despido

El tipo de dimensión del detrimento a la víctima y su familia

Asimismo, señala sobre la Responsabilidad civil contractual. la cual detalla de la siguiente manera se refiere a que las partes son responsables de lo estipulado en un contrato realizado, donde uno de ellos puede ser que produce el daño la cual es o puede ser de manera intencional, por no efectuar el trabajo que está a su cargo o también puede ser sin intención como normalmente se conoce por culpa, puede ser por la inejecución de la obligación, como puede ser por un cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, la que debe ser resarcida, y las partes implicadas en el menoscabo, las que son causante y víctima, se supone que han pactado anteriormente, o de libre albedrío y han buscado en común ciertos propósitos, siendo estos de mutuo acuerdo para lograr un innegable efecto.

El compromiso contractual se puede dar por el incumplimiento de un contrato, por la acción de dar, acción de hacer y no hacer, es por ello que, el fiador puede reclamar el cumplimiento del compromiso y el resarcimiento que le corresponda.

Por otra parte, tenemos al artículo 1321 de nuestro Código Civil, el cual prescribe lo siguiente: “Que señaló que está supeditado al resarcimiento de daños y perjuicios el sujeto que no realiza el trabajo que se le asigno y estas pueden ser intencionales o como normalmente se le conoce por dolo y culpa inexcusable o culpa leve“ Asimismo, aduce en la sentencia mencionada líneas supra que “El resarcimiento por no ejecutar un deber o por el acatamiento sea dado parcialmente, o tardíamente o defectuosa, la cual comprende estas, en las reparaciones del daño emergente, así como, la del lucro cesante, siendo estas una consecuencia inmediata

y directa de tal inejecución. Y si esta inejecución o el desempeño realizado fuera de manera parcial, o de manera tardía o incorrecta del deber, esta sería la culpa leve, el resarcimiento se limita al daño, la cual se puede prever antes que fuera contraída.” (Código Civil, 1984)

Por lo que sí, se pueden reparar afectaciones dadas a intereses patrimoniales las cuales surgen de escenarios, por ejemplo: como el despido inconstitucional, pudiendo ser que al empleado se le despidan sin alguna causa justa, valiéndose de engaños, ósea de manera abusiva, otra figura que nos detalla es el despido nulo esto según lo precisado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es en el despido injusto, es en la que se considera una sanción perversa por parte del empleador alterando el debido proceso, asimismo, el no percibir la retribución remunerativa o los pagos de los beneficios sociales que corresponda al empleado, por otro lado, en los casos de un eventual incidente o accidente fortuito también deben de percibir la remuneración que les corresponde; así como, intereses no patrimoniales que son relativos a derechos del temperamento que están implicados claramente con la relación o con el vínculo laboral, tales como, el soporte alimentario de la víctima y de su familia, la seguridad del empleado, la integridad física ante estos eventos fortuitos como, son el accidentes de trabajo y además de ellos las enfermedades profesionales, asimismo, el desarrollo personal, como es el progreso profesional del trabajador.

2.2.2.4. Dimensión del Quantum Indemnizatorio.

A. El quantum indemnizatorio es un monto de dinero que se da a una persona como compensación por el daño que ha sufrido. El estipendio de esta indemnización se determina en función de una serie de factores, como el tipo de daño, la gravedad del mismo, la responsabilidad del causante del daño, entre otros. La fijación o determinación del quantum indemnizatorio corresponde al juez, quien debe tomar en cuenta todos los factores relevantes para determinar un monto justo y razonable.

En el artículo 1985° de nuestro código civil Código Civil establece lo siguiente: Que la indemnización es a consecuencia de la acción u omisión generando así el daño a la persona, en donde esta incluidas las indemnizaciones del lucro cesante, del daño a la persona y el daño moral, siempre en cuando exista una relación de causalidad que esté vinculada con la acción y el daño producido. El

estipendio del resarcimiento devenga intereses legales desde el momento en que se efectuó el daño.

Según al autor señala que: considera al criterio más importante en su opinión del autor que aduce en cuanto a la determinación del quantum indemnizatorio en el daño moral es las circunstancias que atraviesan en cada caso. Ahora bien, dentro de esas circunstancias se encuentran:

- a. Que se debe encontrar la culpabilidad del ofensor;
- b. Asimismo se debe ver las circunstancias de la persona ya sea de modo personal o social.
- c. Cuan grave fue la lesión inferida
- d. Los beneficios que debió obtener.

Asimismo, y sin que forme parte de las circunstancias concurrentes, se encuentra la naturaleza peculiar de la determinación judicial de la indemnización.

La decisión puede fundarse en tres criterios distintos:

- a. Libre arbitrio del juzgador.
- b. la decisión tomada debe ser racional y prudencial
- c. Sistema de baremos. (Revista Chilena de Derecho Privado ISSN: Universidad Diego Portales Chile - PDF Free Down load, 2013)

B. Las clases de indemnización por despido injustificado

La indemnización por despido injustificado es la compensación que se otorga al trabajador por el daño sufrido como consecuencia de la finalización de su contrato laboral sin haber tenido una causa justa para tal hecho. El quantum indemnizatorio se puede clasificar en función de los diferentes tipos de daño que puede sufrir el trabajador:

C. Daño patrimonial: Este daño incluye las pérdidas económicas que ha sufrido el trabajador, como el salario perdido, los beneficios perdidos y los costos de búsqueda de empleo. Aspectos del daño patrimonial en el despido injustificado

El daño patrimonial en el despido injustificado es la pérdida económica que sufre el trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato laboral sin haber tenido una causa justa para tal acción. Esta pérdida puede incluir: La pérdida de ingresos: El trabajador deja de percibir su salario y demás beneficios económicos derivados del contrato de trabajo. La pérdida de oportunidades de

ascenso o mejora de la posición laboral: El trabajador puede perder oportunidades de ascender o mejorar su posición en la empresa. Los costos de búsqueda de empleo: El trabajador puede tener que incurrir en gastos para buscar un nuevo empleo, como la impresión de currículums, la solicitud de empleo y los viajes a entrevistas de trabajo.

La forma de determinar el quantum indemnizatorio por daño patrimonial se basó en la cuantificación de estas pérdidas. Para ello, se pueden utilizar diversos métodos, como: El método de la diferencia: Este método consiste en calcular la diferencia entre el salario y demás beneficios que el empleado hubiera recibido si no hubiera dejado de laborar y los ingresos que el empleado percibe en su nuevo empleo, si lo tiene. El método de la sustitución: Este método consiste en calcular el coste de la sustitución del trabajador por otro trabajador con las mismas habilidades y experiencia. El método del valor de la expectativa: Este método consiste en calcular el valor de la expectativa de ingresos que el empleado tenía al momento del despido.

En la vida real, el juez suele utilizar una combinación de estos métodos para poder determinar el estipendio del quantum indemnizatorio por daño patrimonial. Por lo que a continuación, se presentan algunos ejemplos de aspectos del daño patrimonial en el despido injustificado:

Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene que buscar un nuevo empleo puede perder ingresos durante el periodo de desempleo.

Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene un contrato indefinido puede perder oportunidades de ascender o mejorar su posición en la empresa.

Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene que viajar a entrevistas de trabajo puede tener que incurrir en gastos de viaje.

Es importante tener en cuenta que el daño patrimonial no se limita a las pérdidas económicas directas. También puede incluir las pérdidas económicas indirectas, como la pérdida de oportunidades de formación o capacitación, la pérdida de antigüedad en la empresa o la pérdida de beneficios sociales.

D. Cómo se calculó el daño patrimonial en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo. El Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, al igual que otros juzgados

laborales, se determina el daño patrimonial en el despido injustificado mediante la cuantificación de las pérdidas económicas que sufre el trabajador. Para ello, se utilizó diversos métodos, como: El método de la diferencia: Este método consiste en calcular la diferencia entre los ingresos que el contratado hubiera tenido si es que no hubiera finiquitado su vínculo laboral y los ingresos que el trabajador percibe en su nuevo empleo, si lo tiene. El método de la sustitución: Este método consiste en calcular el coste de la sustitución del trabajador por otro trabajador con las mismas habilidades y experiencia. El método del valor de la expectativa: Este método consiste en calcular el valor de la expectativa de ingresos que el contratado tenía al haber ocurrido el despido.

Asimismo se puede ver de cómo el juez suele utilizar una combinación de estos métodos para determinar el daño patrimonial por despido injustificado. Continuación, se presentó algunos ejemplos de cómo se calculó, el daño patrimonial en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo: Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene que buscar un nuevo empleo puede perder ingresos durante el periodo de desempleo. Para calcular el daño patrimonial en este caso, el juez uso el método de la diferencia para calcular la diferencia entre el salario que el contratado pudo haber percibido si no hubiera finiquitado su relación y los ingresos que el trabajador percibe en su nuevo empleo, si lo tiene. Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene un contrato indefinido puede perder oportunidades de ascender o mejorar su posición en la empresa. Para calcular el daño patrimonial en este caso, el juez podría utilizar el método de la sustitución para calcular el coste de la sustitución del trabajador por otro trabajador con las mismas habilidades y experiencia. Un trabajador que es despedido sin causa justa y que tiene que viajar a entrevistas de trabajo puede tener que incurrir en gastos de viaje. Para calcular el daño patrimonial en este caso, el juez podría utilizar el método del valor de la expectativa para calcular el valor de la expectativa de ingresos que el trabajador tenía al momento del despido.

Es importante tener en cuenta que el daño patrimonial no se limitó a las pérdidas económicas directas. También puede incluir las pérdidas económicas indirectas, como la pérdida de oportunidades de formación o capacitación, la pérdida de antigüedad en la empresa o la pérdida de beneficios sociales.

En el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, el juez suele tener en cuenta los siguientes factores para determinar el daño patrimonial por despido injustificado:

Que tiempo de antigüedad tiene el empleado laborando en la empresa.

El salario y demás beneficios que el contratado hubiera recibido si no hubiera finiquitado su relación laboral.

Los ingresos que el trabajador percibe en su nuevo empleo, si lo tiene.

Los gastos de búsqueda de empleo que el trabajador haya tenido que incurrir.

Las oportunidades de ascenso o mejora de la posición laboral que el trabajador hubiera tenido si no hubiera sido despedido.

Las pérdidas de oportunidades de formación o capacitación que el trabajador hubiera tenido si no hubiera sido despedido.

La pérdida de antigüedad en la empresa que el trabajador hubiera tenido si no hubiera sido despedido.

La pérdida de beneficios sociales que el trabajador hubiera tenido si no hubiera sido despedido.

El juez también puede tener en cuenta otros factores relevantes, como la gravedad del despido injustificado o la actitud del empleador durante el proceso judicial. En última instancia, es el juez quien decide el monto del daño patrimonial que debe ser indemnizado al trabajador por despido injustificado.

E. Daño extrapatrimonial: Este daño incluye el daño moral y psicológico que ha sufrido el trabajador, como el sentimiento de humillación, vergüenza, impotencia, ansiedad, depresión, estrés, etc. El daño extrapatrimonial en el despido injustificado. El daño que no es patrimonial, es el perjuicio que afecta a los bienes no patrimoniales del sujeto, como su integridad física, su salud, su honor, su intimidad o su imagen. En el caso del despido injustificado, el daño extrapatrimonial puede consistir en los siguientes aspectos:

La afectación a la dignidad y la autoestima del trabajador: El despido injustificado puede causar al trabajador un sentimiento de humillación y desvalorización. El estrés y la ansiedad: El despido injustificado puede causar al trabajador estrés y ansiedad, lo que puede afectar a su salud física y mental.

La pérdida de oportunidades de desarrollo profesional: El despido injustificado puede dificultar al trabajador encontrar un nuevo empleo, lo que puede afectar a su desarrollo profesional. La pérdida de oportunidades de formación o capacitación: El despido injustificado puede dificultar al trabajador acceder a formación o capacitación, lo que puede afectar a su desarrollo profesional.

La determinación del daño extrapatrimonial en el despido injustificado es compleja, ya que se trata de un daño que es difícil de cuantificar. Sin embargo, el juez puede tener en cuenta los siguientes factores para estipular la cuantía de la indemnización por daño extrapatrimonial: La gravedad del despido injustificado: El juez puede tener en cuenta la gravedad del despido injustificado para determinar la cuantía del resarcimiento por daño extrapatrimonial. Por ejemplo, un despido injustificado que se produce de forma injustificada y arbitraria puede considerarse más grave que un despido injustificado que se produce por motivos económicos.

Las consecuencias del despido injustificado en la vida del trabajador: El juez también puede tener en cuenta las consecuencias del despido injustificado en la vida del contratado para poder determinar la cuantía de la compensación por daño extrapatrimonial. Por ejemplo, un contratado que sufre un despido injustificado puede tener dificultades para encontrar un nuevo empleo, lo que puede afectar a su situación económica y social.

El estado personal y social del empleado: El juez también puede tener en cuenta la situación personal y social del contratado para determinar la cuantía de la indemnización por daño extrapatrimonial. Por ejemplo, un empleado que tiene hijos a cargo puede sufrir un mayor perjuicio como consecuencia de un despido injustificado. En última instancia, es el juez quien decide la cuantía de la compensación por daño extrapatrimonial en el despido injustificado.

F. Daño punitivo: Este daño tiene como objetivo disuadir al empleador de realizar despidos injustificados en el futuro. El daño punitivo en el despido injustificado

El daño punitivo es una sanción civil que se impone al empleador que ha despedido injustificadamente a un empleado. El objetivo del daño punitivo es castigar al empleador por su conducta y disuadirlo de repetirla en el futuro.

En el Perú, el daño punitivo en el despido injustificado fue incorporado por el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, en el 2021. El Pleno estableció que el juez puede imponer daño punitivo al empleador que ha despedido injustificadamente a un trabajador, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a. El despido debe ser injustificado.
- b. El despido debe ser injusto o doloso.
- c. El despido debe causar un daño grave al empleado.
- d. El daño punitivo se cuantifica en función de la gravedad del despido injustificado y del daño causado al trabajador. El juez puede tener en cuenta los siguientes factores para determinar la cuantía del daño punitivo:

La gravedad del despido injustificado: El juez puede tener en cuenta la gravedad del despido injustificado para determinar la cuantía del daño punitivo. Por ejemplo, un despido injustificado que se produce de forma injustificada y arbitraria puede considerarse más grave que un despido injustificado que se produce por motivos económicos.

El daño causado al trabajador: El juez también puede tener en cuenta el daño causado al trabajador para determinar la cuantía del daño punitivo. Por ejemplo, un trabajador que sufre un despido injustificado puede tener dificultades para encontrar un nuevo empleo, lo que puede afectar a su situación económica y social.

En última instancia, es el juez quien decide la cuantía del daño punitivo en el despido injustificado.

En algunos países, también se distingue entre un quantum indemnizatorio mínimo y un quantum indemnizatorio máximo. El quantum indemnizatorio mínimo es la cantidad mínima de indemnización que debe otorgarse al trabajador en caso de despido injustificado. El quantum indemnizatorio máximo es la cantidad máxima de indemnización que puede otorgarse al contratado en caso de ser víctima de un despido injustificado.

La determinación del quantum indemnizatorio es una tarea compleja que requiere la evaluación de diversos factores, como el tipo del daño ocurrido, y la gravedad de la misma, la responsabilidad del empleador, la situación económica del

trabajador, etc. Es importante tener en cuenta que no existe una fórmula única para poder calcular el quantum indemnizatorio. El juez, en cada caso concreto, debe evaluar todos los factores relevantes para determinar un monto justo y razonable.

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Tacna los días 23 y 24 de mayo de 2019, acordó lo siguiente:

Para que se pueda otorgar y calcular el lucro cesante en caso de haber sido víctima de un despido fraudulento o incausado, cuando se pretende las indemnizaciones, las cuales son derivadas infortunadamente de un despido contraria a la Ley, como es el despido incausado o fraudulento las cuales son declarados judicialmente como tales; ante el daño patrimonial petitionado como lucro cesante, esta debe ser comprendido, como los ingresos que se dejó de percibir o recibir como consecuencia de haber sufrido un despido inmediato y directo dejando de percibir las remuneraciones; por lo que lo mencionado debe ser acreditada a fin de determinar si le corresponde la cuantificación referente al tiempo de cese del empleado; para dar un enfoque cuantitativo al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; se tiene que tomar en cuenta los ingresos que hubiese obtenido el recurrente por los servicios prestados en dicho período de cese asimismo, se toma en cuenta, los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.

De lo citado, se entiende al lucro cesante como, los ingresos arruinados o la ingreso dejado de percibir, como secuela del daño, entendiéndose al estipendio como una forma de ponderar el daño sufrido, toda vez que al haber estado en actividad debieron ser percibidos en su debida oportunidad, siendo que su probanza deberá estar a cargo del demandante, debiendo computar el monto durante el periodo que el contratante no incorporo a la demandada a su sede de labor, coligiendo los valores que haya percibido el trabajador a consecuencia de la prestación de servicios a otros empleadores, así como los gastos a los que haya estado obligado de haber continuado con la prestación de servicios, ello a efectos de determinar con exactitud el perjuicio causado.

En uso sistemático del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Tacna los días 23 y 24 de mayo de 2019, “la remuneración es una forma de determinar el monto indemnizatorio.”

Daño moral. – Al daño moral también lo tenemos en la declaración de Viena de 1993 aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, donde señala lo siguiente:

Que el origen de los derechos humanos dados en la dignidad y el valor de la persona humana. Está sujeta a las libertades fundamentales, por lo que, es el principal beneficiario de esos derechos y libertades En cuanto a la determinación de una compensación al ser despedidos injustificadamente no cabe duda que les corresponda un estipendio por haber sufrido tal infortunio. Es por ello que debemos aplicar lo que está en nuestra norma específicamente en el artículo 1332 del Código Civil, que señala lo siguiente: Si el estipendio del resarcimiento del daño ocurrido no puedan probar el monto que le corresponde, esta deberá ser fijado por el Juez de la causa, valorando ello equitativamente.

Por ello, el interrogante que efectuó la parte contradictora en este punto, se encuentra referido a la estimación y cuantificación que el tribunal de instancia realizó; para tal fin, señala la Sala Laboral ha determinado razonamientos básicos, que les permitirán fijar ponderadamente un monto indemnizatoria, razonamientos que coinciden en parte con los postulados por la demandada, los que línea supra se señaló.

Daño punitivo, Sobre el específico, en efecto, señala en dicha sentencia “el daño punitivo, se otorga al contratado que hubiera sido perjudicado ante un despido inconstitucional, y su cálculo se realiza sobre la base de los aportes dejados de realizar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, conforme lo acordado en el punto III del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en Lima el día 19 de octubre de 2016”

F. Valoración del Resarcimiento

En el Artículo 1332 de nuestro código civil (1984).- “Señala que la compensación del daño no se pueda probar en un monto preciso, el que debe fijar ello es el juez dando una valoración la cual debe ser equitativa.”

Y que nos dice el pleno, pues señala que: En los casos de que exista un despido incausado o un despido dado de manera abusiva, el empleado puede tener la posibilidad de presentar una demanda para poder ser repuesto en su empleo, ya que es un derecho, además, de ello también podría acumular el dispendio del resarcimiento de los menoscabos y detrimentos que haya sufrido, siendo estas, el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. El resarcimiento de menoscabos y detrimentos reemplaza cualquier petición por retribuciones vencidas. El juez debe valorar los medios probatorios que el agraviado presente, para establecer si existió daño, la relación de causalidad con el despido, el factor de atribución de responsabilidad, y el cálculo del monto compensatorio, según la petición y los hechos ocurridos; además, cuando se le reconozca al empleado el monto de resarcimiento, el justiciable ordenará de oficio pagar un monto por daños punitivos según corresponda al tipo de pensión que percibía el afectado, la cual debería ser el equivalente al dispendio que le hubiera correspondido al empleado al haber aportado al Sistema Privado de Pensiones, al Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. (V pleno jurisdiccional 2016)

Según al caso se acredita que existe un daño patrimonial (lucro cesante) y extrapatrimonial

(Daño moral) que debe ser resarcido, pues, la demandada causó afectación al realizar un despido incausado a la parte actora, siendo responsable civilmente en forma contractual del estipendio de una compensación por daños y perjuicios. No obstante, se debe confirmar la sentencia materia de impugnación, toda vez que, se ha realizado de manera adecuada el cálculo resarcitorio.

G. Prescripción De la Indemnización de daños y perjuicios.

La interrogante que prescribe el petitorio de indemnización por daños y perjuicios en este entender tenemos a: Que en el artículo 446 del Código Procesal Civil, la cual es de aplicación supletoria en autos a tenor de lo dispuesto por la Primera de las Disposiciones Complementarias de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, señala las excepciones que puede promover el demandado entre las que se encuentra las que son materia de autos; que así mismo el artículo 450° del Código acotado donde señala que, las excepciones se resuelven en un sólo auto; sin embargo, si entre ellas figura la de incompetencia, o la figura de la

litispendencia o convenio arbitral, si el Juez declara fundada, será solo una de ellas, (Sentencia N° 26 3er juzgado de trabajo, 2019)a

Además, explicó sobre las excepciones de la siguiente manera: Respecto a la excepción de la excepción de prescripción, se debe tener presente lo establecido en la Casación Laboral N° 6822 (2015), mediante el cual se realiza una interpretación literal al plazo establecido en el artículo 1993 del Código Civil; se computa al momento de ejercer el derecho de la acción, es decir desde la existencia del daño ocasionado que pueda probarse. En la Sentencia que voy a detallar líneas adelante la recurrente fue repuesta a su trabajo el 05 de junio del 2007 mediante un proceso judicial; con el presente proceso se encuentra acreditado el daño ocasionado, el despido arbitrario que sufrió la demandante; dicho proceso fue confirmado mediante Sentencia de Vista N° 773-2008 dado el 27 de noviembre del 2008; sentencia mediante el cual fue declarada fundada la demanda de primera instancia; por lo que existe una interrupción del plazo, por lo que se deberá de computar a partir de la expresión de la sentencia de Vista, esto desde el 27 de noviembre del 2007 realizando el computo del plazo de los diez años y estando a la manifestación de la demanda, esta fue interpuesta dentro del plazo antes citado, por lo que solicito se declare infundada la excepción deducida. (Sentencia N° 26 3er juzgado de trabajo, 2019)b

En la misma Sentencia señaló que: “ (...) siendo así, es de tener presente que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2005 Tema sumillado “Inicio de Cálculo para el término de prescripción para los casos de demandas interpuestas por indemnizaciones de perjuicios y menoscabos interpuestas por los empleados dados en la relación de cesados de manera irregular acorde a la Ley N° 27803”, considerando que en el artículo del año 1993 de nuestro Código Civil, donde señala que la prescripción empieza a partir del día en que puede ejercer la acción y se extiende hacia los sucesores del titular del derecho, es por ello que, por colectividad se acordó que, el plazo de prescripción corre a partir de la publicación del listado de trabajadores ya cesados inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores los cuales fueron cesados de manera irregular mediante la Resolución Suprema N° 034-2004-TR, o de las posteriores Resoluciones Supremas, que reconocen al trabajador

como beneficiario de la Ley N° 27803 (Sentencia N° 26 3er juzgado de trabajo, 2019)c

En este entender la prescripción de la indemnización dado por daños y perjuicios tiene un tiempo de prescripción que es de 10 años, por ello debemos tomar en cuenta si queremos demandar este tipo de indemnización tomar los plazos que están establecidos en la norma.

2.2.2.5 Jurisprudencia.

En la Sentencia Casación N° 1638 (2018) Lima, nos habla sobre la indemnización por perjuicios y menoscabos, específicamente en el considerando ii) señala lo siguiente: Indica que al haberse demandado la responsabilidad pactada, lo notable del presente proceso es establecer si hubo o no una relación jurídica sustantiva entre los accionantes, dado que después de ello se podría tener la exactitud de la pretensión y así poder establecer si existe algún caso de incumplimiento de contrato la cual esta sería imputable al accionante, la cual le generara la obligación de indemnizar a la demandante. Además, señala que se debe tomar que es una persona jurídica, y que solo puede ser imputable en la forma que sus actos sean ejercidos por sus representantes dentro de los límites de sus facultades. (pág. 3)

En las decisiones tomadas específicamente en el considerado 3.2 de la Casación N° 1638-2018 argumenta de la siguiente manera: El artículo 1321° del Código Civil se observa la indemnización que puede ser por culpa leve e inexcusable, la cual se encontraría sujeta a la compensación de menoscabos y detrimentos, y quien no realiza sus labores ya sea por dolo, por culpa inexcusable o ya sea culpa leve. Agregando que la indemnización por la inejecución del deber o por haber cumplido de manera parcial, tardía o defectuosa, comprendiendo al daño emergente y el lucro cesante, cuando esta se a producido como consecuencia inmediata y directa de la inejecución. Que el incumplimiento o el cumplimiento de manera parcial, tardío o defectuosa de dicha obligación, obedecieran a una culpa leve, esta se limitaría al daño que podía vaticinar al tiempo en que fue contraída (Sentencia Casacion N° 1638, 2018, pág. 11)

Asimismo, en la Casación N° 1635 (2016) Lima, claramente señala que: La compensación por daños y perjuicios es una manera de resarcimiento por el

perjuicio o menoscabo causado a una de las partes intervinientes ante el incumplimiento de una obligación, por ello esta se constituye en una acción personal la cual prescribe a los 10 años. Asimismo, es de saberse que, la indemnización por daños y perjuicios se encuentra prevista en los artículos 1321° al 1332° del Código Civil dentro del Título IX, del Libro VI sobre "Inejecución de Obligaciones", estableciendo una forma de compensación por el menoscabo o detrimento ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de un deber; de tal manera, dicha compensación por su origen se constituye en una acción dada de manera personal; por lo que, se encuentra comprendida dentro del plazo prescriptivo previsto en el inciso 1) del artículo 2001° del Código Civil, la cual prevé que este tipo de actos prescriban transcurridos los 10 años, sin que esta situación sufrida por una de las partes, haya sido objeto de algún reclamo por parte de la titular del derecho de acción.

Además, voy a tomar en cuenta una casación donde, en el considerado sexto señala: A su vez, el sistema señala el daño patrimonial en dos formas típicas: “daño emergente” y “lucro cesante”, donde señala que lo mencionado en el primer punto se trata de la disminución del patrimonio o de la pérdida de la misma; y el segundo punto nos habla sobre la pérdida de un enriquecimiento patrimonial previsto. Es por ello que en esta casación establece que: “En cuanto a la compensación, ésta debe comprender ambos aspectos, salvo que la ley estipule lo contrario” (Casación N° 1325, 2018)a

En esta misma Casación señala que: Para mayor comprensión, el daño emergente concierne al importe o precio que tiene un bien o cosa que sufrió daño o perjuicio, ya que el bien que tuvo una persona fue destruida o lo arruinaron por una tercera, se daría la figura de un daño emergente, y la compensación en este caso será equivalente al importe del bien afectado o arruinado. Asimismo, el lucro cesante se refiere, al dispendio, o lo que dejó de percibir como lo que obtuvo como ganancia, a la renta que una persona ya no percibe como efecto del detrimento o menoscabo que se causó. Dado que, si la persona agraviada no hubiera sufrido de un daño o perjuicio, esta hubiera seguido percibiendo su remuneración sin problemas, lucro que se pierde, que termina por culpa del menoscabo o del detrimento, y que el responsable será la persona que causó el daño y el perjuicio, y

en algunos circunstancias se tendría que compensar a la víctima del menoscabo o detrimento. (Casacion N° 1325, 2018)b

En el considerando séptimo de la Casación N° 1325 (2018)c señala que: También lo mencionado por las escuelas españolas donde se ocupó también del tema donde se establece la distinción en similar orden de ideas y menciona al daño emergente que: Se puede señalar al menoscabo que se produce dado que se trata de los gastos que efectivamente se realizaron o que en un futuro se van a realizar. asimismo tenemos al Lucro Cesante: que señala que es la ganancia que se dejó de percibir o a la pérdida de ingresos que se pudieron obtener, este daño tiene en su propia inicio una dosis de incertidumbre pues la realidad es que no se llegó a obtener la ganancia, por eso hay que manejarse en términos de una innegable probabilidad justa, considerando las circunstancias específicas para poder impedir que a partir de este daño pretenda el perjudicado obtener el resarcimiento por mermas que jamás se produjeron.

En el considerando octavo expresa lo siguiente: Con lo que respecta al daño emergente si existiera el supuesto de una indemnización y la causa de esta sea la muerte, en este caso en particular se advertirá que se desglosara en gastos de asistencia médica y si se necesita asistencia hospitalaria, así como los gastos de entierro y funeral, cuando estas estén correctamente acreditadas. Si concurrimos, una vez más, a la Ley 30/95, en el art. 1.6, se establece expresamente que, en todos los casos, se compensarán los gastos sufridos como es el de asistencia médica y los gastos hospitalarios y además de ello, en el resarcimiento por causa de muerte del empleado compensaran los gastos de entierro y funeral.

En la Casación Laboral N° 3106 (2016). lo que más rescate sobre mi tema donde señala en el considerando séptimo que: En lo mencionado en los artículos dados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, donde se declararon procedente, y se estableció lo siguiente:

En el artículo 34° señala que: “(...)Se dice que, si el despido es arbitrario al no haber indicado causa justa o no poder manifestar ésta en el proceso, el empleado tendrá derecho al estipendio de la indemnización establecida en el artículo 38°(...)”.

En el artículo 38° señala que: “el resarcimiento que se da por el despido arbitrario es igual a una retribución y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, las partes de año se abonan por dozavos y treintavos, según incumba, el abono de estas procede después de superado el período de prueba. (...)” (Decreto Supremo N° 003-97-TR)

Asimismo, en el artículo 43° señala que: “(...) Los empleados de confianza son aquellos que trabajan en relación personal y directo con el contratante o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos, comerciales o profesionales y, en general, a la información con carácter reservado (...)” (Casación Laboral, 2016 pag.4)

En esta casación se ve reflejado que el trabajador que se encuentra contratado por el Régimen privado es decir el D.L. N° 728 solo podrá ser despedido por una causa justa y depende que despido tuvo para poder reclamar la indemnización y la Reposición porque si opto por el despido indirecto y tomo la decisión de renunciar por los tratos o por algunas circunstancias que atravesaba el trabajador, en este sentido la compensación es de una retribución y media ordinaria mensual por cada año completo de trabajo y el máximo de doce remuneraciones. Es así que primeramente para ver el tipo de indemnización que le corresponde tendríamos que verificar el tipo de despido.

Asimismo, tenemos al expediente N° 02479-2019-0-1501-JR-LA-03 materias donde se interpone la demanda por compensación por daños y perjuicios del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, donde la demandante, demanda a la Municipalidad distrital de El Tambo, en esta Sentencia se pretende el resarcimiento por daños y perjuicios como el lucro cesante, Daño moral, Daño Punitivo, más los intereses legales.

En esta Sentencia se puede verificar que el recurrente, señala que fue despedido arbitrariamente, asimismo menciona que fue repuesto por una medida cautelar, seguidos en el expediente N° 1315-2016-0-1501-JR-LA-03 la cual fue declarada fundada, y en la mencionada sentencia se verifica que el demandado no asistió a la audiencia de conciliación, asimismo no presentó contestación de la demanda, en esta Sentencia primeramente verifican si se ha configurado los elementos de la Responsabilidad civil contractual y si corresponde que realicen el

pago de compensación por daños y perjuicios. Por lo que, toman en cuenta dado en el considerando A. del considerando de la decisión establece lo siguiente: Lo primero es determinar si es que se está en un tipo de responsabilidad, para poder definir el marco normativo aplicable. La discrepancia entre las tipologías de responsabilidad reglamentados en nuestro sistema jurídico, se basa si existe un contrato y/o la obligación que tenga un carácter normativo que vincule a las partes dentro de una relación lícita la cual debe ser explícita como es la relación que tiene el empleado de manera jurídica y del tipo laboral para el caso de la responsabilidad contractual, y el deber genérico que debe tener el empleador de no causar daño a otra persona con quien existe vínculo jurídico en el caso de la responsabilidad extracontractual. Con lo que, atendiendo al hecho que en la Sentencia N° 17-2017, dada en el Expediente N° 01315-2016-0-1501-JR-LA-03, resuelve declarando judicialmente la existencia de una relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, la cual fue Confirmada con la Sentencia de Vista N° 647-2017 emitida por la Sala Laboral Permanente de Huancayo; por lo que el pedido indemnizatorio se realiza a raíz del despido realizado en contra del actor y su posterior reposición a su centro de labores como consecuencia del proceso judicial ganado por el demandante, siendo así se concluye que la pretensión materia de análisis obedece a la responsabilidad contractual (en caso se compruebe la existencia del mismo), el cual se encuentra enmarcado bajo el título de inejecución de obligaciones en el código civil, desde el artículo 1314° al 1350°, siendo dicho marco normativo el aplicable al presente caso.(Expediente No 2479, 2019)

Por lo que, antes de determinar si corresponde el pago por indemnización, primeramente tiene que establecer si los elementos de responsabilidad civil se subsumen en esta demanda, es por ello que analizan cada punto, en el presente caso desde que existe una primera Sentencia favorable al demandante, la cual es la de reposición, ya se determinó la antijurídica, dado que al haber una Decisión tomada por el juez donde establece que fue despedido arbitrariamente, se estaría configurando este elemento, ahora con respecto al daño moral, también configuraría este elemento al haber una Sentencia confirmada ya que señala por causa del despido injustificado, es que sufrió depresión, ahora el nexo causal sería a causa del despido antijurídico se produjo el daño, y el factor de atribución también

esta contemplada en esta Sentencia dado que al determinar el despido arbitrario habría actuado con dolo.

Por lo que, si se cumplió con los cuatro elementos que la Ley señala para así poder determinar la responsabilidad civil, en este pensar entonces se pagaría la compensación por daños y perjuicios,

En este entender es que en esta Sentencia se determinó que al recurrente se le debe costear al suma de S/ 16, 738.19 soles por los conceptos de Lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. Más los pagos de costos del proceso, Por lo que la respectiva judicatura declara Fundada su demanda.

Se está demandando a una Entidad Municipal, por lo que el que asume con los gastos de indemnización es la Municipalidad, y lo más resaltante de esta investigación es que las Entidades del estado ya tienen un presupuesto para que cumplan con este tipo de demandas, sin embargo me parece innecesario pagar estas indemnizaciones por no hacer un trabajo en su debido momento que sea correcto, y evitarse el pago de estas indemnizaciones, ya que como lo mencione líneas supra no solo son las Municipalidades sino son Universidades, Colegios de ingenieros, Poder Judicial, Gobierno Regional entre otros, y lo más curioso es que hay personas que siguen un proceso tras otro proceso, encima ya están repuestos trabajando de manera indeterminada encima proceden a seguir demandando a las Entidades.

Así mismo, en todo proceso solicitan el pago de costas y costos, ello también debemos tomar en cuenta y que la parte perdedora es que paga dichos montos, por ende tenemos que concientizar y los riesgos que lleva una mala gestión partiendo desde la contratación de los trabajadores.

No es simple ello, sino son los intereses que acarrea, supongamos un trabajador ha estado laborando con Contratos administrativos de servicios por más de 10 años, cumpliendo funciones manuales, este trabajador por la función que cumplía debería de haber estado en el régimen privado del decreto legislativo N° 728, percibiendo todos los beneficios que le corresponde al estar en planilla en el CAP. de la entidad, sin embargo por el tipo de contrato que tenía no podía disfrutar de ello.

Entonces, la Entidad donde labora, como suscribía este tipo de contratos, tenían un límite para culminar su contrato, por eso es que proceden a despedirlo,

sin embargo ya no podían despedirlo porque ya se habrían invalidado sus contratos por la función que cumplía, dado que estos trabajadores son denominados obreros y en la norma queda establecido que los trabajadores obreros deberían estar en el decreto legislativo N° 728, caso contrario a lo sucedido en este caso, es más deberían ser despedidos por causales que están establecidas en la norma, mas no por culminación de contrato.

Es por ello ante el atropello sufrido, es que el trabajador interpone una demanda de reposición más una indemnización, y estando en toda su razón porque si le correspondía, ahora la parte demanda por hacer este tipo de contratos así mismo incumplir los contratos que ellos mismos generar ciñéndose en sus normas, es que se ve obligado a seguir un proceso para que así pueda reclamar sus derechos.

Pero no solo es, la reposición sino solicitan el resarcimiento del daño efectuado por parte de la demandada en este caso sería a la víctima, pero no solo queda en ello si no solicitan el pago de las remuneraciones que dejo de percibir, por ejemplo el percibía S/ 930.00 que sea el mínimo en esos años aunque el monto era menos pero como referencia, voy a tomar este monto, pero le correspondía percibir más, dado que los trabajadores que son obreros la gran mayoría de ellos por no decir todos están Sindicalizados, porque dan beneficios a los trabajadores, en este caso al no ser sindicalizado perdió todos los beneficios que por Ley le correspondía.

Es por ello que solicitan que su remuneración sea incrementada con todos los beneficios, es por ello al cuantificar sale una suma muy alta, dado que primeramente reclaman el pago de la Compensación por tiempo de Servicios, que le corresponde al trabajador dos veces por año en los meses de mayo y noviembre, además de ello las Gratificaciones, aunque sustentan señalando que les han pagado el aguinaldo, pero esta suma es menor de los que en realidad les corresponde lo que hace la judicatura, es descontar estos montos, asimismo les corresponde el pago de los convenios colectivos celebrados en todos esos años, quinquenios, día del Municipal, día del trabajador, si ha fallecido un familiar, la compensación por esa pérdida e infinidad de conceptos.

Aparte de ello piden la indemnización por los perjuicios suscitados ante su despido, solicitando el pago del lucro cesante, daño moral, daño emergente, daño punitivo y daño a la persona, lo que sale a relucir, daño moral es igual daño a la

persona, pues no daño moral es algo subjetivo más emocional, ya que a causa del despido que sufrió el trabajador le trajo consecuencias de ansiedad, depresión y porque no malestar, sin embargo el daño a la persona daño a la persona es el daño al proyecto de vida, es decir por ejemplo estabas estudiando pero te solventabas con tu trabajo, lo que hacemos muchos hoy en día, trabajamos y estudiamos, sin embargo nos cortan nuestra fuente de ingreso no tenemos con que pagar nuestras pensiones, nos truncan y dejamos de estudiar esto sería una forma de truncar nuestros proyectos, pero todo lo que se alega debe de ser demostrado y muchas veces no tiene manera de demostrar ello, pero en el daño moral basta que se ha configurado la Antijuricidad como por ejemplo ante la Reposición del trabajador en este caso ya se habría subsumido el daño moral. Y no es necesario demostrarlo.

Este un caso que entre otros tantos me llamo la atención, no solo por el nivel de complejidad sino por la suma de indemnización que solicitaba que era más de S/ 100 000.00 soles, y eso me puso a pensar como por un negligencia cometida el Estado es el único que paga las consecuencias, El Estado ósea nosotros como ciudadanos, pagando nuestros impuestos, y que no es poco es el 18% del IGV, Renta si empresa tenemos régimen como es el RUS, Especial, renta de tercera categoría, donde se encuentra, el régimen especial, régimen Mype tributario, régimen general, así mismo tenemos renta de personas naturales.

Primeramente, la parte demandante al resultar que su demanda se declaró fundada va solicitar al órgano jurisdiccional el cumplimiento de la ejecución de la Sentencia para ello se solicita a la parte demandada que emita su cronograma de pagos y desde cuándo va proceder dicho pago. Ellos pueden se lar que lo van a realizar a partir del año 2029 sosteniendo que no tienen presupuesto y no pueden cumplir con los sentenciado.

Sin embargo, en la norma establece con claridad si tu proceso seguido tuvo una Sentencia favorable dándote como fundada tu demanda, en este caso a lugar en el primer trimestre, la entidad demandada está obligada a realizar los depósitos de pago a partir del año siguiente, sin embargo, si tu demanda fue admitida después del primer trimestre en este caso el pago se va realizar a partir del año subsiguiente.

Es muy importante saber estos aspectos, ya que quizá por desinformación ante la ejecución de una Sentencia podemos aceptar la fecha que nos señala la

entidad demandada y no es así, dado que hay normas que nos protegen ante estos atropellos y debemos de hacerla cumplir a cabalidad y para eso débenos de informarnos. Y si no aducen que no hay presupuesto, es falso porque las entidades cuentan con un presupuesto para afrontar ello, mi problema en si es que no debemos pagar estas indemnizaciones, es decir no debe existir este tipo de irregularidades. Y hacer bien los contratos cumplir con lo establecido.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Despido fraudulento e incausado.

El despido fraudulento e incausado son dos tipos de despidos que vulneran el derecho al trabajo, no son reconocidos en la Constitución Política del Perú (1993). El despido fraudulento es el despido que se produce con la intención de perjudicar al trabajador, mientras que el despido incausado es el despido que se produce sin una causa real y suficiente. (Peruano D. o.)

2.3.2 Indemnización de daños y perjuicios

La indemnización de daños y perjuicios es un concepto jurídico que se refiere a la compensación que se otorga a una persona por el daño que ha sufrido. Este daño puede ser de naturaleza material, moral o ambos.

2.3.3 Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que reconoce a toda persona el derecho a trabajar y a recibir una remuneración justa. Este derecho está reconocido en la Constitución Política del Perú (1993).

2.3.4 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, salvo causa justificada. Este derecho está reconocido en el artículo 22° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1991).

2.3.5. Causa justa

La causa justa es un motivo objetivo y razonable que justifica el despido de un trabajador. Las causas justas de despido están enumeradas en el artículo 24° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1991).

2.3.6. Daño material

El daño material es el daño que se puede cuantificar en dinero. El daño material que puede sufrir un trabajador por un despido fraudulento o incausado incluye la pérdida de ingresos, el costo de la búsqueda de un nuevo empleo, etc.

2.3.7. Daño moral

El daño moral es el daño que no se puede cuantificar en dinero. El daño moral que puede sufrir un trabajador por un despido fraudulento o incausado incluye el sufrimiento, la angustia, etc. “El daño moral derivado del contrato. El legislador nacional no ha aceptado o incorporado en el código civil o en otros cuerpos legales, el resarcimiento del daño moral general en el ámbito contractual ni en los casos de responsabilidad extracontractual, no existiendo una definición de lo que debe entender y comprender el daño moral ni una regulación del mismo. Ha sido la doctrina y la jurisprudencia las que han ido aceptando el resarcimiento del daño moral.” (Talciani, pág. 232)

2.3.8. Quantum de la indemnización

El quantum de la indemnización de daños y perjuicios es el monto de la indemnización que se otorga al trabajador por un despido fraudulento o incausado. El quantum de la indemnización se determina teniendo en cuenta los siguientes factores: la antigüedad del trabajador, el salario del trabajador, el daño sufrido por el trabajador, etc.

2.3.9. Jurisprudencia

La jurisprudencia es el conjunto de fallos dictadas por los juzgados de justicia. La jurisprudencia sobre la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento o incausado ha evolucionado en los últimos años. En la actualidad, la jurisprudencia ha establecido que la indemnización debe ser suficiente para reparar el daño sufrido por el trabajador, incluyendo el daño material y moral.

2.3.10. Legislación

La legislación se podría decir que es el conjunto de normas jurídicas que reglamentan una explícita materia. La legislación sobre la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento o incausado está regulada en el artículo 38° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1991).

2.3.11. Indemnización

“La compensación económica en este caso debe tener como objetivo la indemnización, la seguridad de la víctima por falta de bienes o derechos, daños causados por terceros (por ejemplo, responsabilidad civil) o gastos incurridos por causas ajenas a su voluntad.” “Nadie será privado de sus bienes, derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente compensación y de conformidad con lo dispuesto por las estatutos” (R. Española; 2022)

2.3.12. El lucro cesante

“Reside en los dividendos frustrados las cuales se dejaron de recibir. En este sentido, la pérdida de ingresos en el marco de la relación laboral surge directamente del salario percibido por el empleado.” (Casación N° 2762-2019-Puno)

2.3.13. Daño emergente

“La pérdida o disminución real de la propiedad o activos de una persona como resultado de una acción u omisión civil ilícita. Se caracteriza por una cierta depreciación actual. Esto es distinto del lucro cesante, que también es una consecuencia civil de una mala conducta e implica el cese de la percepción de ganancias futuras previsibles, no meramente hipotéticas. Ambos factores se tienen en cuenta a la hora de calcular la indemnización.” (E. Jurídica; 2020)

Capítulo III- Hipótesis

3.1. Hipótesis general

El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo Huancayo 2022

3.2. Hipótesis específicas

El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum del daño patrimonial en el tercer juzgado de trabajo Huancayo 2022

El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum del daño extra patrimonial en el tercer juzgado de trabajo Huancayo 2022.

El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum del daño punitivo en el tercer juzgado de trabajo Huancayo 2022.

3.3. Variables

En este trabajo se determinó asignar dos variables, la que se ha desprendido del título de la investigación, la cual me va permitir el desarrollo del marco teórico y los objetivos planteados

3.3.1 Variable independiente: Despido arbitrario e incausado.

3.3.1.1. Dimensiones

Antigüedad del trabajador

Motivo de despido

Procedimiento de despido

Causas del despido.

Reposición laboral

3.3.2 Variable dependiente: Quantum de la Indemnización de daños y perjuicios.

3.3.2.1 Dimensiones

Daño patrimonial

Daño extra patrimonial

Daño punitivo

Capítulo IV: Metodología

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método General.

En la investigación, el método de investigación que se utilizó es deductivo-inductivo-histórico: Se partió de la hipótesis general, que establece que el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo determina el quantum de la indemnización de daños y perjuicios de forma objetiva y razonable. Asimismo, se usó el método Inductivo donde, se analizarán los criterios utilizados por el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo para determinar el quantum de la indemnización de daños y perjuicios. Además, tenemos el método Histórico: donde se estudió la evolución de los criterios utilizados por el tercer juzgado de trabajo de Huancayo para determinar el quantum de la indemnización de daños y perjuicios.

4.1.1.1. Método inductivo.

Durand (2002). Señaló: “El método inductivo es la forma, en el cual la acción del movimiento del pensamiento, en la caracterización de las cosas o fenómenos, va desde un grado menor de generalización hasta un grado mayor de generalización”. “El método inductivo sugiere una línea ascendente de razonamiento que fluye desde lo singular o individual a lo general. Tiene sentido que el punto de partida inductivo sea una reflexión que se centre en el final. Se puede observar que la inducción es el resultado lógico y metodológico de aplicar el método comparativo.” (Abreu, 2014)

En este entender, este método va de los casos particulares a lo general, por ejemplo, los criterios que toma el Tercer Juzgado Laboral de Trabajo es particular ya que se realiza caso por caso y se hace general, dado que, se toma para todos los casos de despido injustificado y fraudulento.

4.1.1.2. Método Deductivo.

Este método es todo lo contrario del inductivo ya que parte de lo general a lo particular, donde Zelayaran (2002). Señala: “Método deductivo se distingue por ser el procedimiento, en el cual, la actividad del pensamiento va del conocimiento de las propiedades más generales, inherentes a numerosas cosas y fenómenos, al conocimiento de las propiedades de objetos y fenómenos singulares del mismo género o especie.”

En la presente investigación un ejemplo del método deductivo sería como el tercer juzgado determina, la indemnización de daño moral en casos del despido fraudulento e incausado ya que tienen una tabla en general para determinar ello y va a lo particular porque depende de cada caso.

4.1.1.3. Método Histórico Lógico.

“Explica la aplicación de los métodos de investigación de la lógica histórica en la disciplina de la historia y garantiza la importancia y confiabilidad de los eventos pasados. En ciencia general y en todas las ramas de la ciencia. El método histórico ayuda a descubrir las conexiones que se dan en los acontecimientos del desarrollo científico. Este método se establece una forma de evaluación y síntesis de pruebas sistematizadas con el objeto de determinar hechos, aspectos históricos y antecedentes gnoseológicos que muestren la relación que ha existido entre las ciencias desde sus inicios y, por lo tanto, formula conclusiones de eventos pasados que aclaran las conexiones y conducen al descubrimiento y comprensión de la evidencia, que respalden el estado presente.” (Behar Rivero, 2008)

4.1.2 Métodos específicos.

Método descriptivo, Según Valderrama Mendoza (2006) “Todos concuerdan que el enfoque descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en una situación determinada. Como puede apreciarse, es muy extenso el campo de problemas al que puede aplicarse el enfoque descriptivo.” pág. 87-93 por ejemplo en los estudios correlacionales en este caso se mide la correlación de las variables. Asimismo, se podría plantear el estudio de casos, con el fin de que uno pueda comprender los patrones y su comportamiento.

4.1.3 Métodos Particulares.

Método sistemático, según Rodríguez Cepeda (p. 30) respecto al método sistemático señala que: “mediante este proceso lógico podemos ordenar los conocimientos y elaborar sistemas coherentes, para lo cual partimos de las relaciones entre los elementos de un objeto investigado”.

Se usa este método sistemático ya que en la presente investigación se trata de relacionar el despido fraudulento e injustificado con el quantum indemnizatorio, ya que se insiste en la vinculación de lo concreto a lo abstracto y viceversa. (Metodología de la Investigación, Universidad peruana Los Andes pág. 77)

4.2. Tipo de investigación

Según su finalidad se divide en básica o pura, el tipo de investigación a usar en la presente es la básica, dado que vamos a buscar la relación que existe entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de la indemnización en el tercer juzgado de trabajo.

El autor Carrillo (1986:9) señala que: Francisco, “La investigación pura es la de más alto nivel. Es la que busca algo nuevo con procesos nuevos, sin especular si la exploración es rentable o no. Sus resultados no tienen aplicación a la vista.”

Según su carácter la Investigación es cuantitativa: Se utilizarán datos estadísticos para probar las hipótesis.

Según su naturaleza: en esta investigación se va usar los documentales, ya que se va observar los expedientes judiciales.

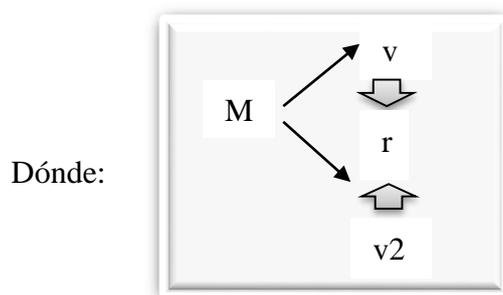
4.3. Nivel de investigación

Noguera (2003) este autor aduce: “En la presente investigación el nivel que tomé fue el correlacional, porque mi objetivo fue medir el grado de relación que existió entre mis variables, asimismo, es determinar la manera como se comportó las variables”. (p.48) La presente investigación es correlacional porque el objetivo es establecer la relación entre las variables.

4.4. Diseño de investigación

El diseño que se empleó en esta investigación fue Diseño de investigación No experimental, transaccional correlacional, porque se analizó la jurisprudencia del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo sobre despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio.

En la investigación No experimental las variables independientes ya sucedieron lo que no hace posible su manipulación, y la persona que hace la investigación no tiene el control directo de las mismas. Así lo detallan Kerlinger y Howard B Lee. Asimismo, porque decimos que esta investigación es transaccional correlacional, porque este tipo de investigación nos permite analizar la relación de los hechos y fenómenos de las variables.



M.- muestra

V1.- Medición de la variable independiente

V2.- Medición de la variable dependiente

r.- Relación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

(Lepkowski, 2008) Señala el concepto de la población “donde dice que es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, según este criterio, para esta investigación el grupo de evaluación está conformado por 100 expedientes de indemnización del tercer juzgado de trabajo de Huancayo.

4.5.1 Muestra

(Reyes, 2017, pág. 53) Estos autores señalan que: “A la muestra como un subgrupo representado por la población donde se recoleta los datos obtenidos en la investigación, para esta investigación la muestra estuvo conformada por 20 expedientes del Tercer Juzgado de Trabajo, Huancayo 2022. En la presente investigación no se utilizó las técnicas de selección de muestra siendo el tipo de muestra no probabilístico intencional, debido a que se eligieron a los expedientes judiciales tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión”

4.5.1.1 recolecciones de datos.

4.5.1.1.1 Criterios de inclusión y exclusión

A. Criterios de Inclusión

Tenemos a los expedientes judiciales de despido fraudulento e incausado y expedientes de compensación de daños y perjuicios.

Expedientes judiciales resuelto en el tercer juzgado de trabajo

Expedientes judiciales del año 2021 y 2022

B. Criterios de Exclusión

Expedientes judiciales que no se resolvieron por completo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“La recolección de datos, se efectúa mediante la aplicación diseñada en la metodología, usando diferentes métodos, como es la observación, entrevista, cuestionarios, recopilación documental y otros.”(Guía de metodología)

En la presente investigación la técnica que se usó, es La técnica de documentación ya que es la técnica de recolección de datos más básica, mediante esta técnica se recolecta los datos usando la ficha de cotejo, donde se anota, copia o traslada la información previamente registrada.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Técnicas: Análisis de regresión lineal, análisis de datos. Porque vamos a medir la relación entre las dos variables cuantitativas.

Análisis: Se utilizó el análisis de datos para determinar la relación entre el quantum de la indemnización de daños y perjuicios y la variable independiente. Se utilizó el análisis de residuos para evaluar la bondad de ajuste del modelo de regresión.

Se utilizó el análisis de sensibilidad para evaluar la robustez de los resultados del análisis de regresión.

4.7.1 Medida de confiabilidad del instrumento – Confiabilidad de Alfa de Cron Bach

EXPEDIENTE	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	26
E2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	24
E3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	22
E4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	26
E5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	28
E6	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	28
E7	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	28
E8	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	27
E9	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24
E10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	24
E11	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	29
E12	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	27
E13	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	25
E14	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	30
E15	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	28
E16	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
E17	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24
E18	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26
E19	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	26
E20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
VARIANZA	0.240	0.048	0.250	0.048	0.160	0.048	0.048	0.248	0.248	0.240	0.048	0.048	0.090	0.240	0.048	0.188	0.210	0.048	0.048	0.048	
SUMATORIA DE VARIANZAS	2.588																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	11.028																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.81
k:	Número de ítems del instrumento	→	20
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	2.498
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	10.648

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

	@1.Lac ausaal egadap.	@2 .Elt aba.	@3.El trabaj adorh.	@4. Ele mple.	@5.Elt abajad orhate.	@6. Exist ioun.	@7.E nelpr mera.	@8 Elt aba.	@9.Sev erifiae nlosex.	@10. LaRe posici.	@11. Ejuez hautli.	@12. Ejuez hacon.	@13. Ejuez hacon.	@14. Enele xpedi.	@15 .Eju ezap.	@16. Elmo ntodei.	@17.E nelexp ediente.	@18.El juezapi caunci.	@19. Elcál. ulodel.	@20.El montoc eindem.	independiente	dependien
4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15.00	11.00
5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	15.00	13.00
6	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	17.00	11.00
7	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	16.00	12.00
8	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15.00	12.00
9	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13.00	11.00
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12.00	12.00
11	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	17.00	12.00
12	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	14.00	13.00
13	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14.00	11.00
14	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	17.00	13.00
15	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	16.00	12.00
16	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13.00	10.00
17	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13.00	11.00
18	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	14.00	12.00
19	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15.00	11.00
20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18.00	20.00

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Consentimiento informado: Se obtuvo el consentimiento del Poder judicial antes de recolectar los datos.

Confidencialidad: Se protegió la confidencialidad de los datos de los participantes.

Respeto a los participantes: Se trató a los participantes con respeto y dignidad.

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción de resultados

En el análisis de los datos, se mostró que existió una relación positiva entre el despido fraudulento y el quantum indemnizatorio. En general, los trabajadores que fueron despedidos fraudulentamente recibieron indemnizaciones más altas que los trabajadores que fueron despedidos por causas justas. Presento los resultados de los 20 expedientes que se usó como muestra en la presente investigación, del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. El trabajo, fue relacionar las dos variables como es El despido fraudulento e Incausado y el Quantum Indemnizatorio por lo que, presento los siguientes resultados:

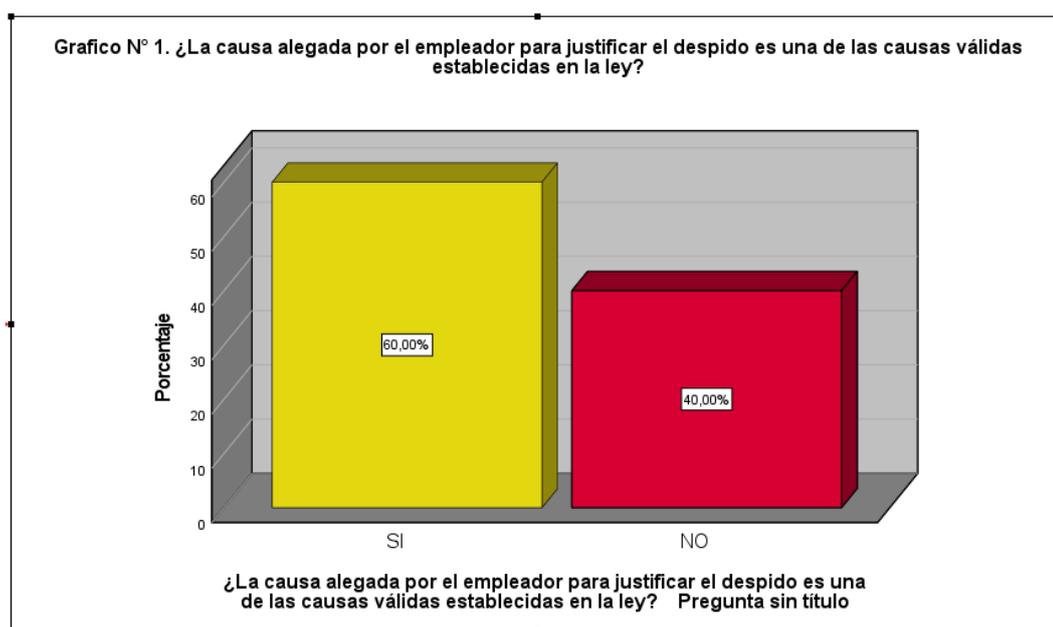
A.- En mi primera pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo:

Tabla N° 2. ¿La causa alegada por el empleador para justificar el despido es una de las causas válidas establecidas en la ley? Pregunta sin título

	f	%
SI	12	30,8%
NO	8	20,5%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los 20 expedientes judiciales que se uso como muestra

Representación Grafica



Comentario: Cuando se aplicó los instrumentos, dio como resultado, de los 20 expedientes revisados que en el 60% de los empleadores, alegan una causa valida de despido establecidos en la Ley. Dado que señalan que fue por termino de contrato. Y el 40% se verifica que las causas que alegan los empleadores, no están establecidas en la Ley o simplemente lo que señalan es falso.

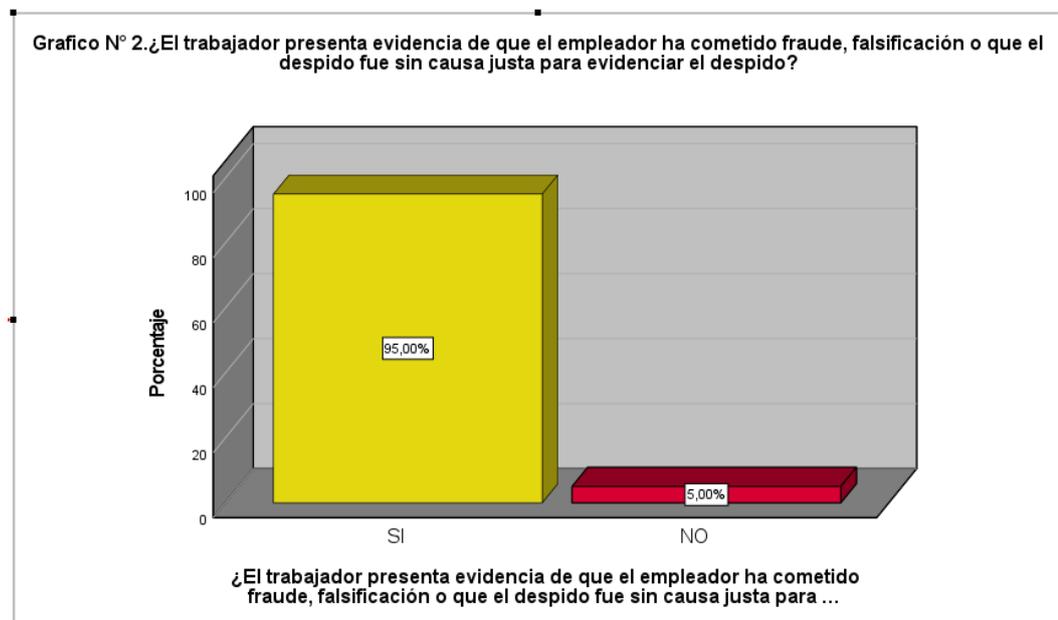
B.- En mi segunda pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo.

Tabla N° 3. ¿El trabajador presenta evidencia de que el empleador ha cometido fraude, falsificación o que el despido fue sin causa justa para evidenciar el despido?

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del tercer juzgado de trabajo

Representación Grafica



Comentario: Se evidenció en los instrumentos que se usó en la presente investigación, que en todos los casos de los 20 expedientes utilizados es el 95% que se despidió al trabajador sin causa justa, dado que desde el momento de su contratación ya era de manera fraudulenta, no correspondiéndoles el régimen, monto y trabajo para que les habían contratado. Y el otro 5% se basó en las causas de despido establecidos en la Ley.

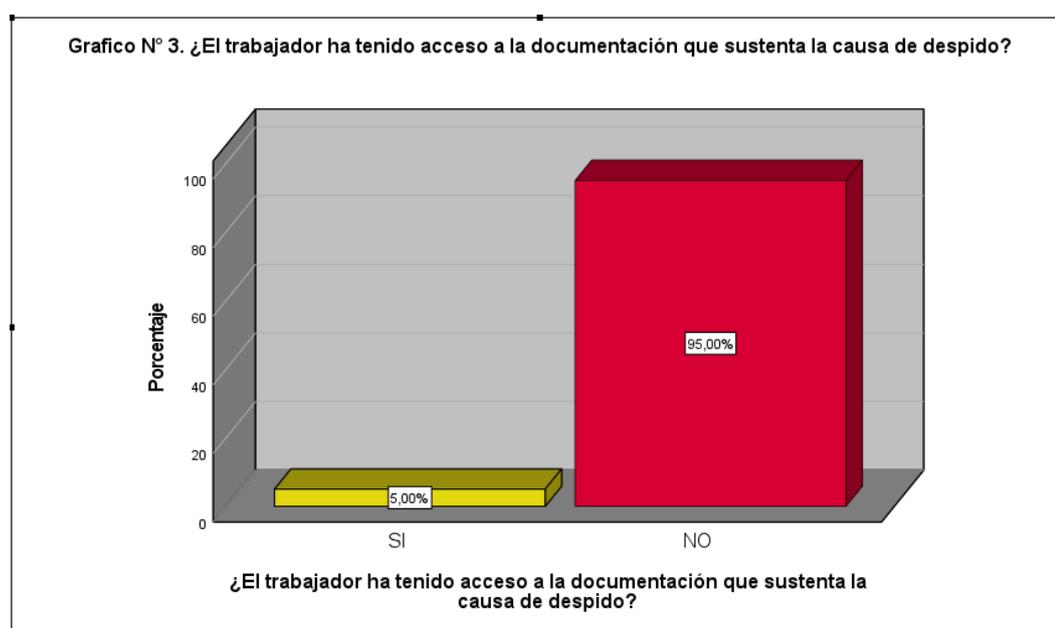
C.- En mi tercera pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo.

Tabla N° 4. ¿El trabajador ha tenido acceso a la documentación que sustenta la causa de despido?

	f	%
SI	1	2,6%
NO	19	48,7%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



Comentario: Que según los resultados de la aplicación del instrumento se observó que el 5% el trabajador si ha tenido acceso a la documentación que sustenta la causa

de despido, dado que, si existían los contratos y que finalizaban en la fecha que mencionaba el empleador, sin embargo, eran contratos inválidos y el 95% no ha tenido acceso a la documentación que sustenta el despido.

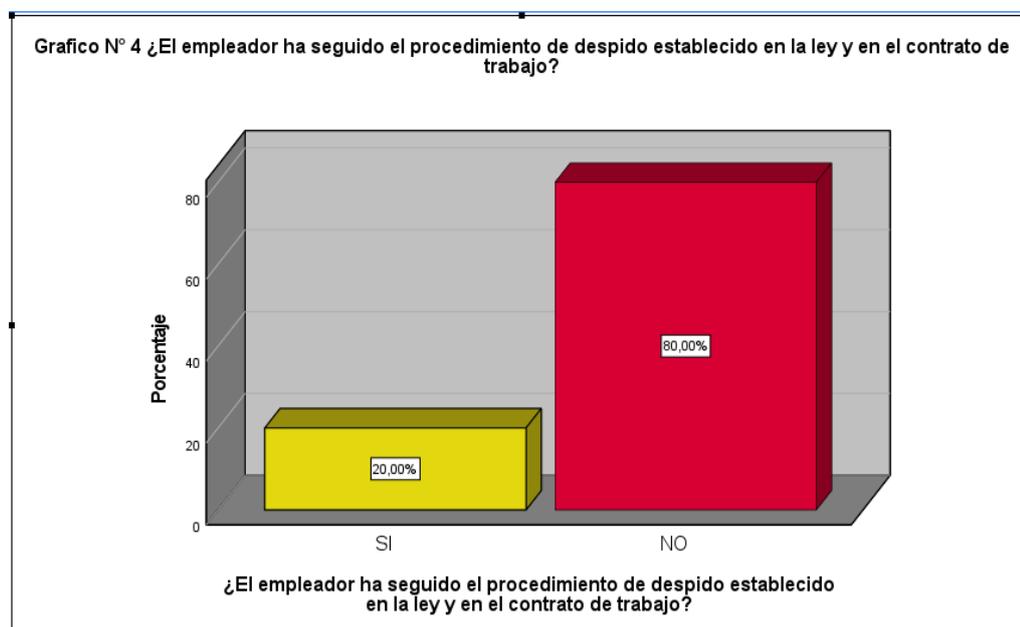
D.- En mi cuarta pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 5 ¿El empleador ha seguido el procedimiento de despido establecido en la ley y en el contrato de trabajo?

	f	%
SI	4	10,3%
NO	16	41,0%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de Iso expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



Comentario: Se evidenció en los instrumentos de investigación analizados en la esta investigación que en el 80%, no han seguido el procedimiento de despido establecido en la Ley en el contrato de Trabajo y el 20% si, porque en esta caso en particular se le despide por las causales determinadas en la Ley.

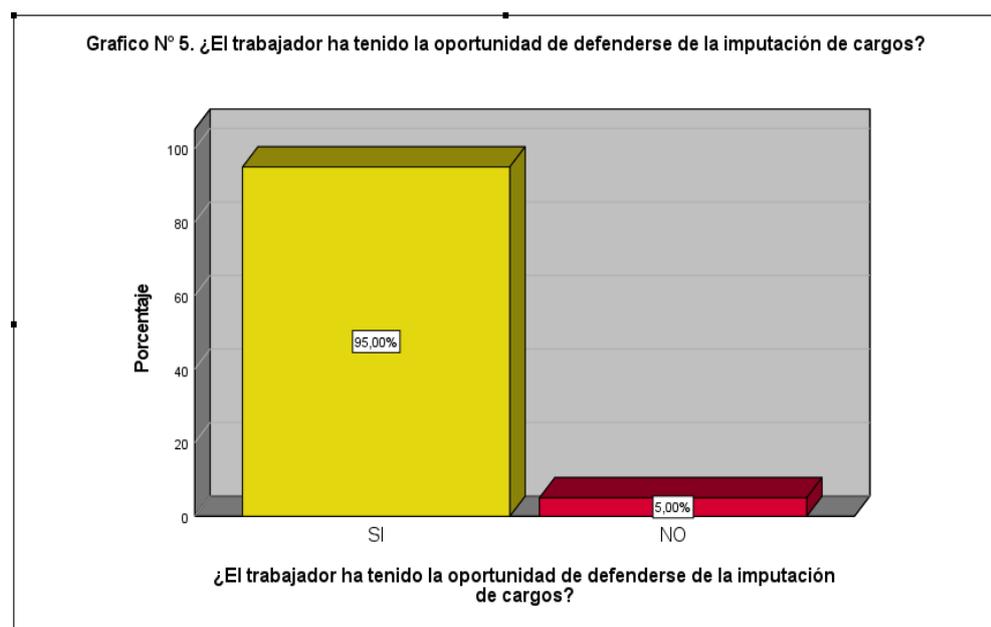
E.- En mi quinta pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

tabla N° 6. ¿El trabajador ha tenido la oportunidad de defenderse de la imputación de cargos?

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

fuelle: datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



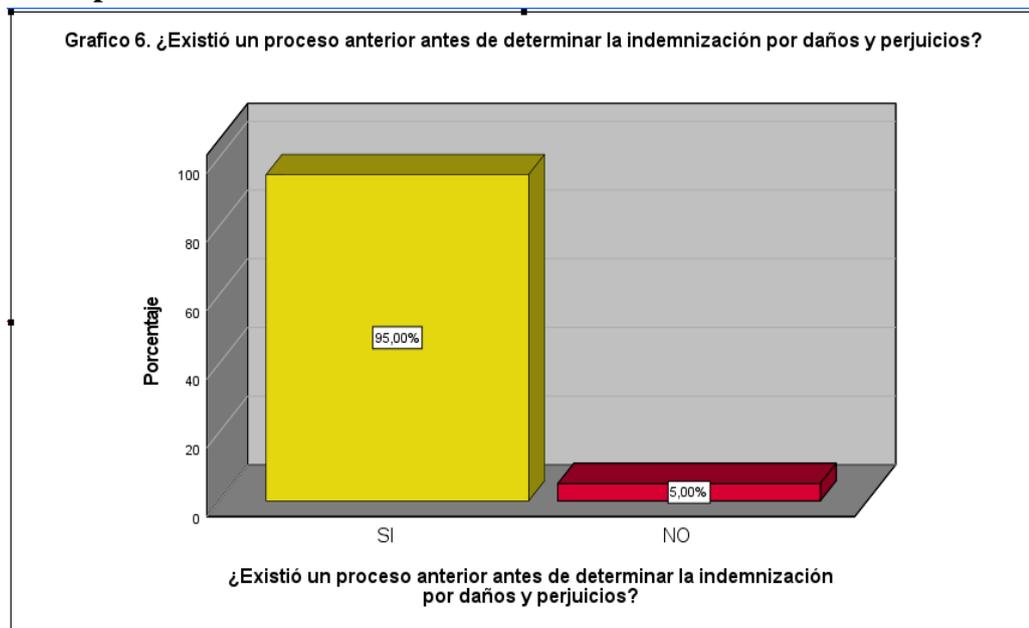
Comentario: En la aplicación de los instrumentos, se verificó que el 95% de los trabajadores si ha tenido la ocasión de defenderse de la recriminación de cargos, y el 5 % no ha tenido la oportunidad de defenderse de los cargos.

F.- En mi sexta pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



Comentario: En los instrumentos aplicados, se verificó que el 95% interpusieron una demanda primigenia, y el 5 % de los expedientes analizados no realizaron un proceso anterior. En algunos de estos casos, desde el inicio de sus contrataciones estas estaban desnaturalizados o invalidadas, según sea el caso de cada uno.

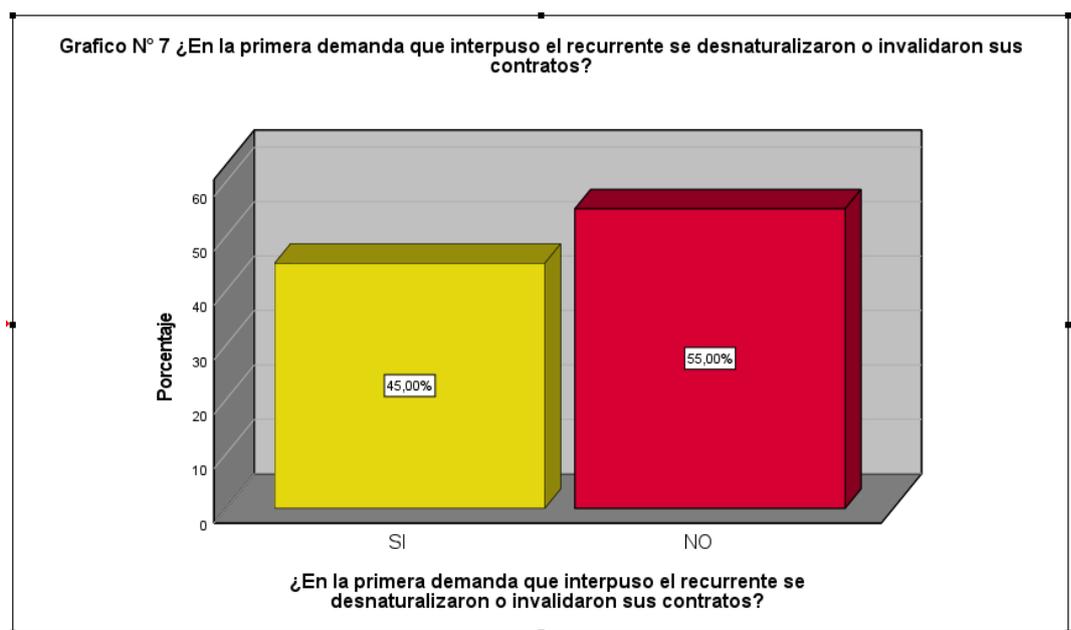
G.- En mi séptima pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 8. ¿En la primera demanda que interpuso el recurrente se desnaturalizaron o invalidaron sus contratos?

	f	%
SI	9	23,1%
NO	11	28,2%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



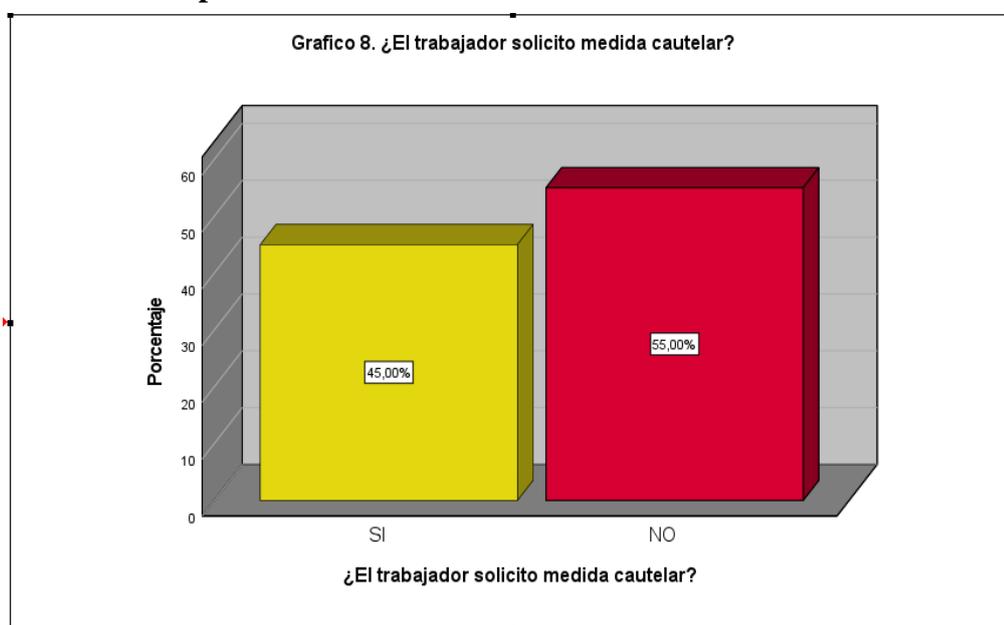
Comentario: Según los resultados del instrumento se verificó que en el 45% de los expedientes analizados se invalidaron y/o desnaturalizaron sus contratos y el 55% de los casos no pasó ello.

H- En mi octava pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	9	23,1%
NO	11	28,2%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer juzgado de trabajo de Huancayo

Representación Grafica



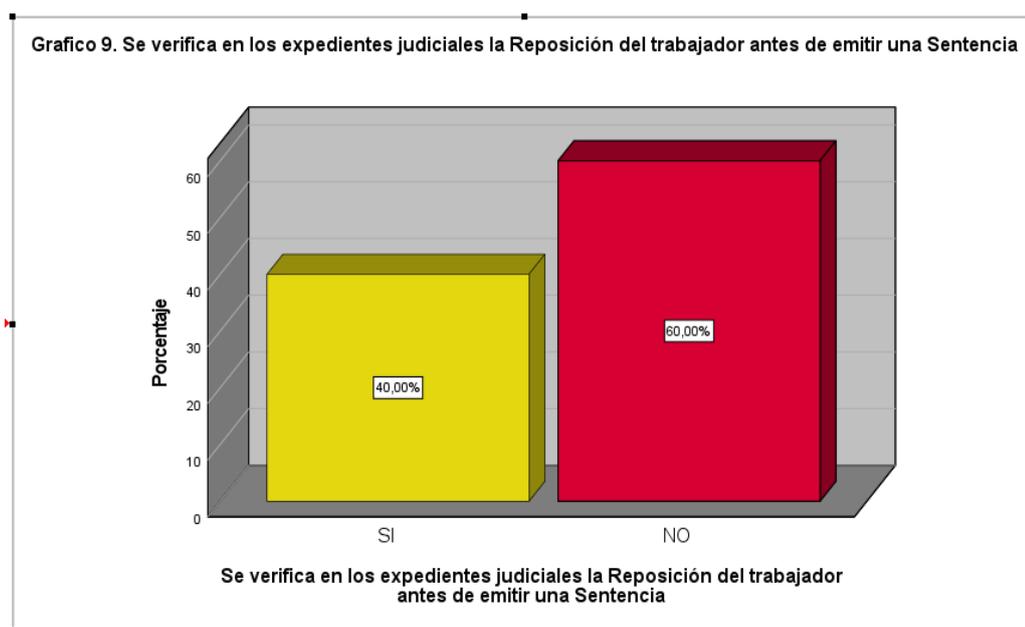
Comentario: Que en la aplicación de los instrumentos realizadas en la presente investigación, se tiene que en el 45% de los trabajadores solicitaron una medida cautelar y el 55% no lo solicito. La judicatura evalúa estas medidas antes de proporcionarla ya que si hay medios probatorios suficiente se concede esta medida. O la reposición fue por conciliación de las partes.

I.- En mi novena pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo.

	f	%
SI	8	20,5%
NO	12	30,8%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



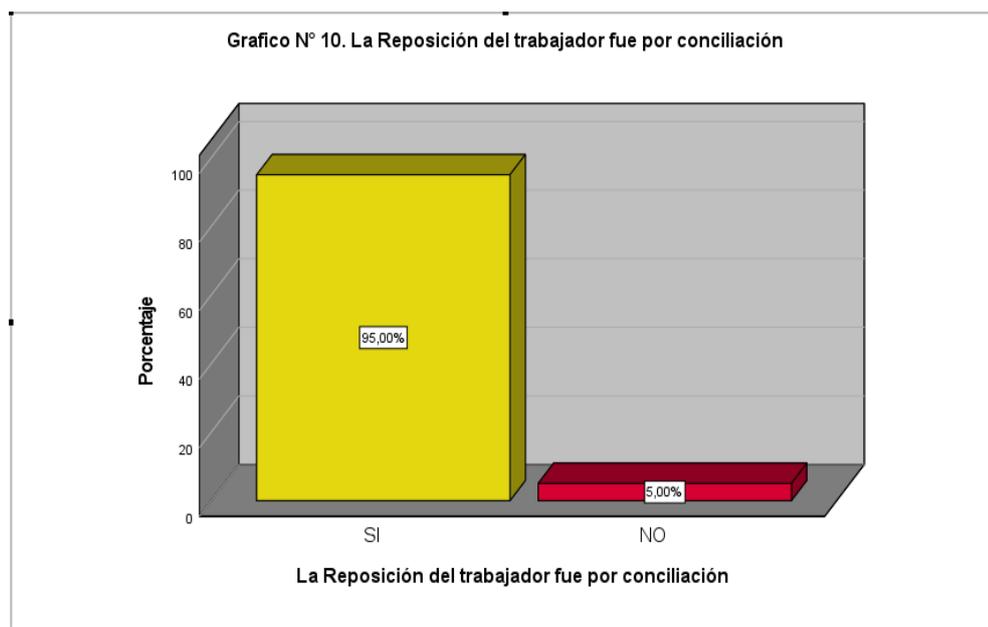
Comentario: Que, en la aplicación de los instrumentos realizadas en la presente investigación, se tuvo que en el 40% de los demandantes le repusieron a su trabajo y el 60% no le repusieron antes de emitir una Sentencia.

J.- En mí decima pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



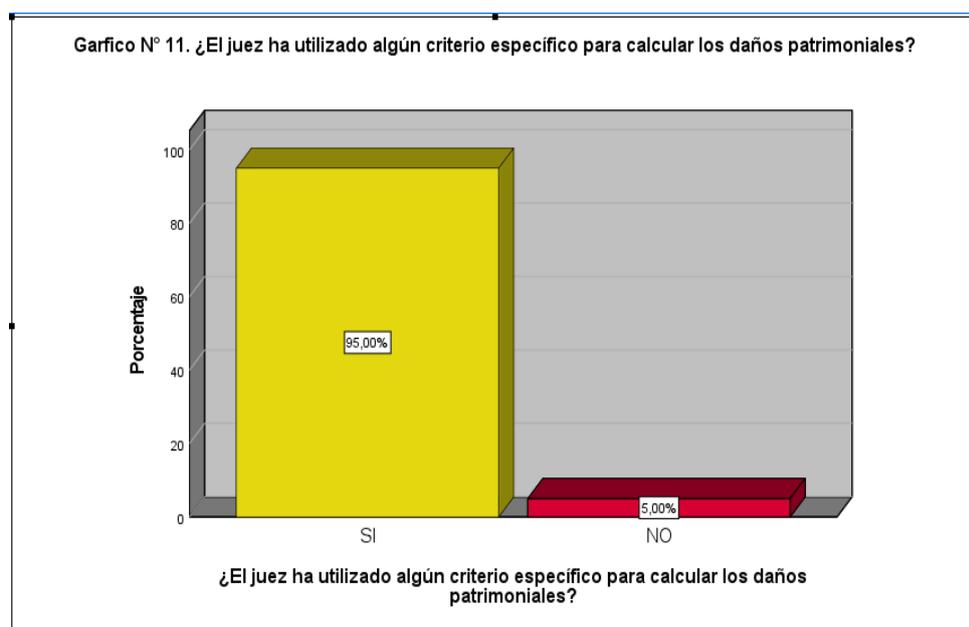
Comentario: Que en la aplicación de los instrumentos realizadas en la presente investigación, se tuvo que el 95% de los empleados fueron repuestos por conciliación o Acta de reposición provisional y el 5% fue repuesto por Acta de reposición después de haber ganado la Sentencia y que sus contratos se hayan desnaturalizados o invalidados según sea el caso.

K.-En mi undécima pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expediente judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



Comentario: Que según a la aplicación de instrumentos en la actual investigación se tuvo que en el 95% de los casos, si han utilizado un criterio como es determinar el tipo de despido, el tiempo que ha estado sin trabajo, la última remuneración específica, la cual se multiplica el monto percibido por el tiempo que dejo de laborar. En todos los casos se otorgó el lucro cesante, y no el daño emergente ya que los medios probatorios que presentaron no fueron suficientes para justificar el daño. Y el 5% no.

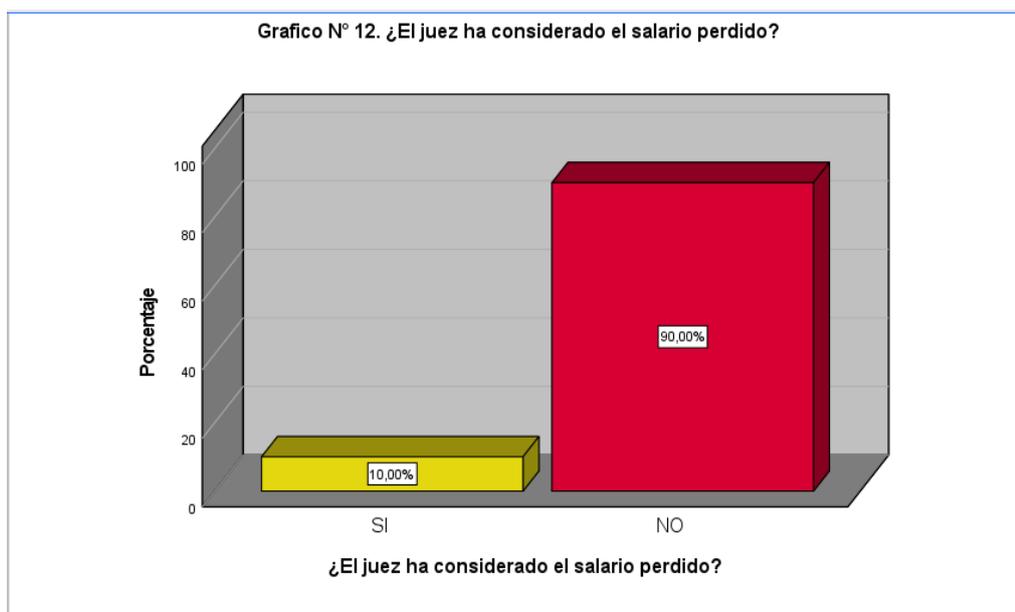
L.- En mi duodécima pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 13. ¿El juez ha considerado el salario perdido?

	f	%
SI	2	5,1%
NO	18	46,2%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo.

Representación Grafica



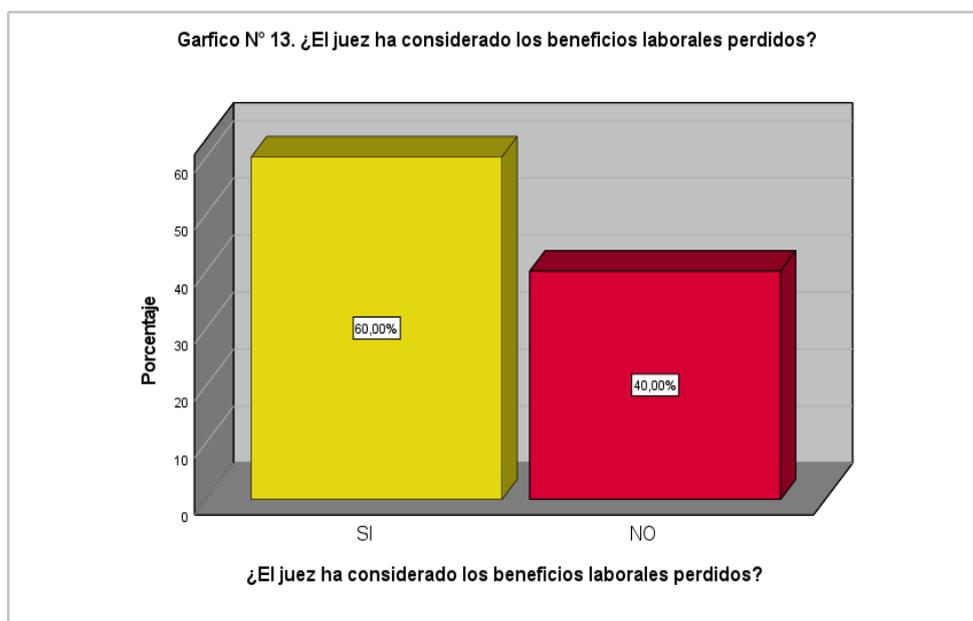
Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la actual investigación se tuvo que en el 95% de los casos, si se ha considerado el salario perdido, ya que, es un criterio que utilizan para determinar el lucro cesante y medir cuanto le corresponde de compensación por perjuicios y menoscabos y el 5% no se ha considerado el salario perdido.

M--En mí décima tercera pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	12	30,8%
NO	8	20,5%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la actual investigación se tuvo que en el 60% de los casos, si se ha considerado los beneficios laborales perdidos, y que en el 40% de los casos se verifica que no ha considerado los beneficios laborales, dado que sí, les correspondía el salario que percibían ya que al desnaturalizar o invalidar sus contratos deberían de estar en planilla por lo que solicitan lo que por Ley les correspondía como asignación familiar, CTS, Gratificaciones, etc.

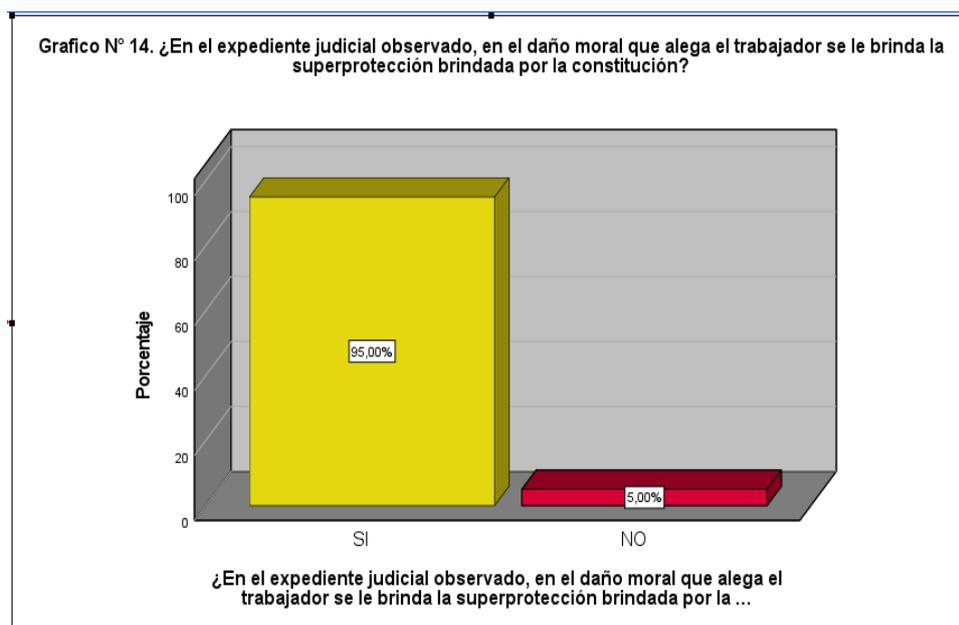
N.- En mí décimo cuarto pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 15. ¿En el expediente judicial observado, en el daño moral que alega el trabajador se le brinda la superprotección brindada por la constitución?

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



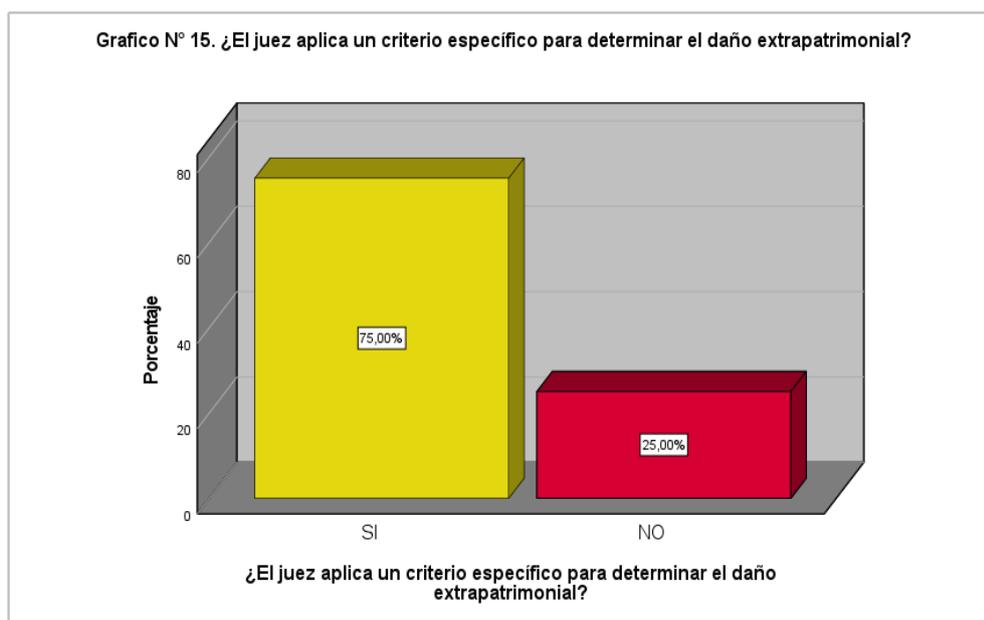
Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la presente investigación se tuvo que en 5% de los casos no se brinda la superprotección dada en la constitución Política del Perú. Y que en 95% de los casos si le otorgan la superprotección. Un salario a consecuencia del despido sin causa o fraudulento. Para poder determinar el quantum indemnizatorio que le corresponde al demandante.

Ñ.- En mí décimo quinto pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	15	38,5%
NO	5	12,8%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en esta investigación se tuvo que en el 95% de los casos, si ha considerado un criterio específico para determinar el daño extrapatrimonial, como son: estos criterios son del expediente 2399-2021 “el tiempo laborado antes del despido, el cargo que ocupaba, clase y causa de despido, la súper protección, edad de la victima de despido, magnitud de menoscabo, asimismo, la intención de retorno de inmediato al trabajo a causa del

despido” (Expediente judicial N° 2399-2021) y en el 5% de los casos no aplica un criterio específico.

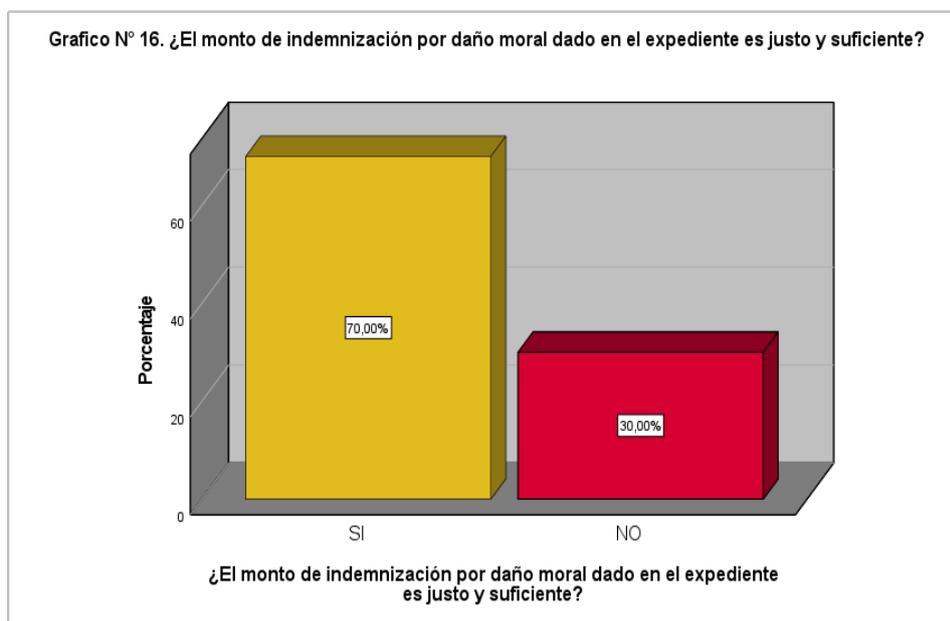
O.- En mí décimo sexto pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 17. ¿El monto de indemnización por daño moral dado en el expediente es justo y suficiente?

	N	%
SI	14	35,9%
NO	6	15,4%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedinetes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

Representación Grafica



Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en esta investigación se tuvo que en 70% de los casos, si se les ha otorgado la indemnización por daños moral, justo y necesario y en 30% de los casos no

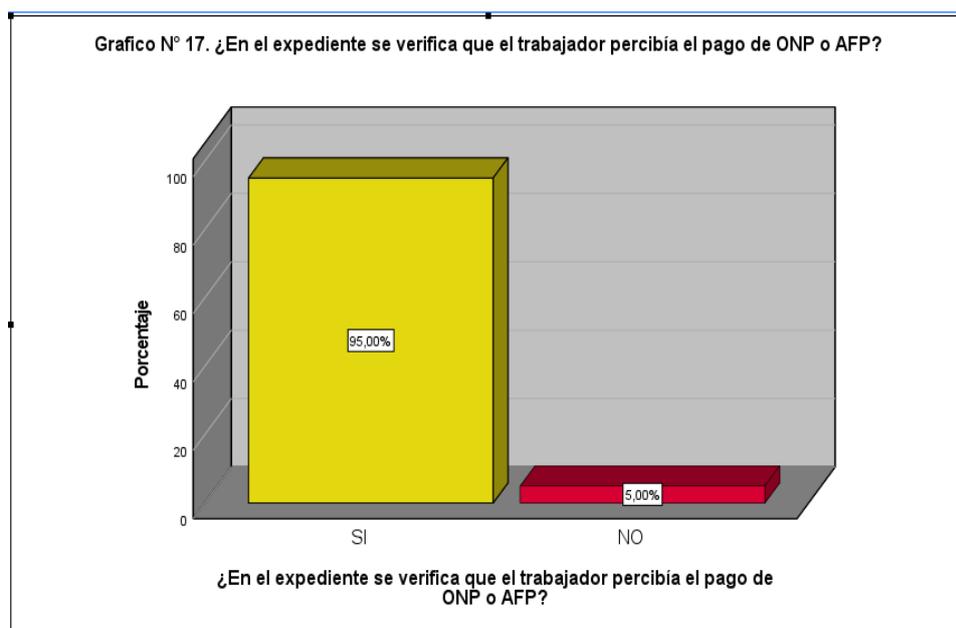
P.-En mí décimo séptimo pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 18. ¿En el expediente se verifica que el trabajador percibía el pago de ONP o AFPI?

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



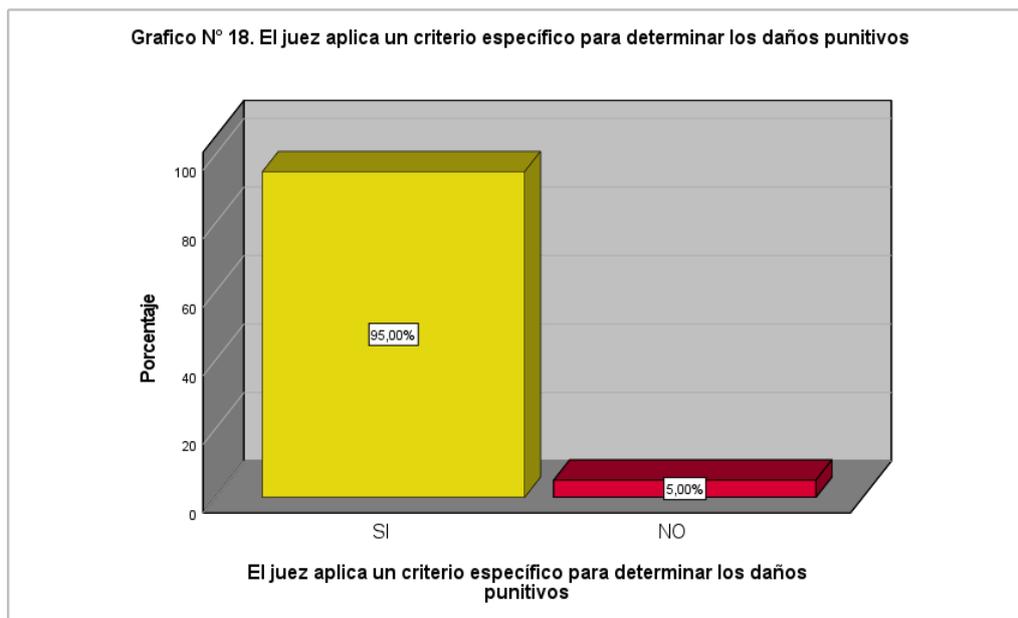
Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la investigación se tuvo que en el 70% de los casos, percibía AFP u ONP, y que en el 30% de los casos estaban con contratos de locación de servicios y por ende no estaban en AFP y ONP.

Q.-En mi décimo octava pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



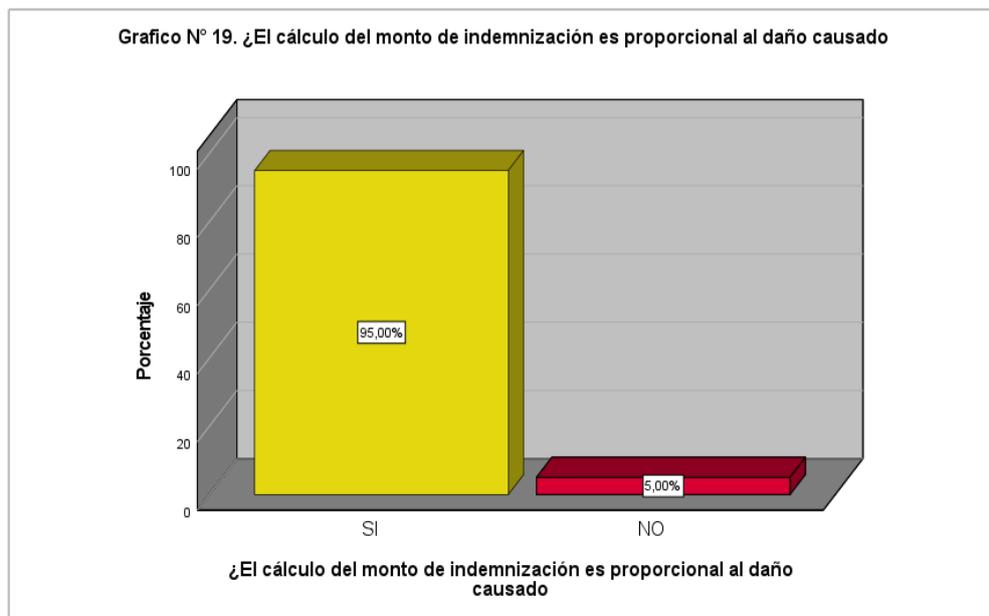
Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la actual investigación se tuvo que en el 95% de los casos, si ha aplicado un criterio específico para determinar los daños punitivos, el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo multiplica el aporte obligatorio ya sea de ONP o AFP por el tiempo dejado de laborar y de allí se tiene el monto que le corresponde por Daños punitivos. Y el 5% de los casos no se aplicó.

R.-En mí décimo novena pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la presente investigación se tuvo que el 95% si es proporcional al daño causado y el 05% no es proporcional al daño causado, esto se verifica en las sentencias tomada como instrumento ya que hay montos altos en lucro cesante y mínimos en daño moral en algunos casos ello compensa al total

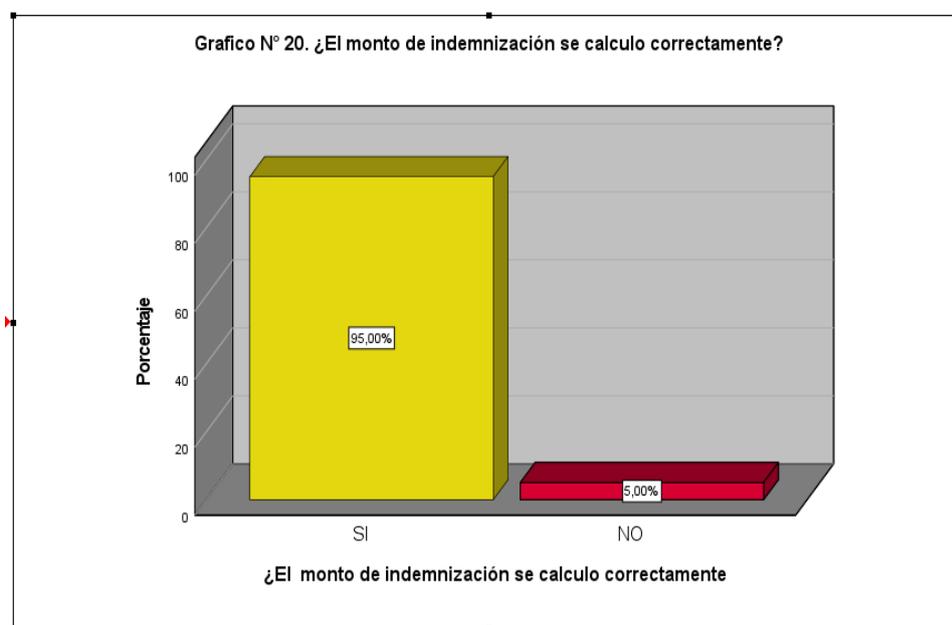
S.-En mi Vigésima pregunta: Obtuve el siguiente resultado después de la aplicación de las fichas de Cotejo

Tabla N° 21. ¿El monto de indemnización se calculo correctamente?

	f	%
SI	19	48,7%
NO	1	2,6%
Perdidos Sistema	19	48,7%

Fuente: Datos obtenidos de los expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022

Representación Grafica



Comentario: Que según la aplicación de instrumentos en la presente investigación se tuvo que el 95% si han calculado bien los montos establecidos en cada expediente, dado que, han cumplido con todos los criterios y todo lo señalado en la Ley, tratando de alguna manera de mitigar el daño que le causaron al demandante. Y el 05 por ciento no porque la demanda fue declarado infundada.

5.2. Contrastación de hipótesis

En la presente investigación se usó las siguientes reglas de decisión donde:

Ha: Existe relación directa y significativa entre la variable independiente e dependiente.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la variable independiente y dependiente

Por lo que vamos a tener en cuenta lo siguiente:

Si valor $P > 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H_a) y se rechaza la hipótesis nula H₀

Si valor $P < 0.05$ se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula (H₀).

En ese entender se analizó cada una de hipótesis planteadas en la presente tesis.

Primera hipótesis específica.

Mi primera hipótesis específica, es si el despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con los daños patrimoniales, en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022, Por lo que, se usó la prueba del Chi cuadrado de Pearson, para determinar los resultados donde:

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,944 ^a	3	,584
Razón de verosimilitud	2,647	3	,449
Asociación lineal por lineal	,296	1	,586
N de casos válidos	20		

a. 7 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,40.

Interpretación: Según los resultados emanados en la actual investigación, el valor de Significancia, es superior al nivel de 0.05, la cual se verifica en la tabla 22 mostradas líneas supra obteniendo un valor de (Sig. 0.584) por lo que se acepta la Hipótesis alternativa (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H₀), lo cual, nos permite

verificar que existe la relación directa y significativa con el despido fraudulento e incausado y los daños patrimoniales.

Segunda hipótesis específica.

Continuando con la segunda hipótesis específica, es si el despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con los daños extrapatrimoniales, en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022, Por lo que, se usó la prueba chi cuadrado de Pearson, para determinar los resultados donde:

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,564 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	8,482	6	,205
Asociación lineal por lineal	4,521	1	,033
N de casos válidos	20		

a. 12 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Interpretación: tenemos que, el valor de significancia encontrado es superior al nivel de 0.05 la cual, se muestra en la Tabla 23 (Sig. 0.02) por lo que, en este caso se acepta la H_0 Hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa H_a , lo cual nos permite verificar que no existe la correlación directa y significativa con el despido fraudulento e incausado y los daños extrapatrimoniales.

Tercera hipótesis específica.

En la tercera hipótesis específica, es si el despido fraudulento e incausado y se relaciona directa y significativamente con los daños punitivos en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022, Por lo que, se usó la prueba Chi cuadrado de Pearson para determinar los resultados donde:

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000 ^a	3	<.001
Razón de verosimilitud	7,941	3	,047
Asociación lineal por lineal	3,375	1	,066
N de casos válidos	20		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Interpretación: Según los resultados que obtuve en la actual investigación, es superior al nivel de 0.05 y se muestra el valor de significancia de (Sig. 0.01) mostrados en la tabla 24, por lo que, se acepta la H_0 nula y se rechaza la H_a alternativa, lo cual nos permite verificar que no existe la correlación directa y significativa con el despido fraudulento e incausado y los daños punitivos.

Hipótesis General.

Por ultimo tenemos a la hipótesis general, la cual es, si el despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022, Por lo que, se usó la prueba Chi cuadrado de Pearson para determinar los resultados donde:

Interpretación:

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	34,571 ^a	24	,075	,087		
Razón de verosimilitud	19,797	24	,708	,821		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	24,356			,821		
Asociación lineal por lineal	3,628 ^b	1	,057	,041	,016	,004
N de casos válidos	20					

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.
b. El estadístico estandarizado es 1,905.

Según lo obtenido en la presente investigación se verifica el valor de Significancia la cual es mayor al nivel de 0.05, obteniendo el valor (Sig. 0.075 mostrados en la Tabla 25, por lo que, se acepta la H_a hipótesis alternativa y se rechaza la alternativa nula H_0 , lo cual nos permite verificar que existe la correlación directa y significativa entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio.

5.3. Discusión de resultados

En la presente investigación tenemos, como primer objetivo específico, determinar la relación entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. El resultado obtenido en el primer objetivo es mostrado en la Tabla 22, donde se verifica que existe correlación positiva, dado que, el resultado que se muestra es ($r=0.584$), datos que al ser comparados coinciden con Rodríguez (2019). “Reparación Integral en los casos de Violación del Derecho Fundamental al Trabajo: Indemnización por Lucro Cesante en los casos de despido Fraudulento y despido Incausado” donde concluye: que el Tribunal constitucional no aplica la valoración del lucro cesante en procesos judiciales de despido fraudulento e incausado, y que el quantum indemnizatorio por daños patrimoniales está supeditado a los jueces de cada judicatura. En la presente investigación se verifico realmente que el Tercer Juzgado de trabajo tienen criterios propios para determinar los daños patrimoniales, lo cual coincide con lo señalado por Rodríguez, Con los resultados obtenidos se puede señalar que el despido fraudulento e incausado si guarda relación con el quantum del daño patrimonial. Ya que, al ser despedidos de manera fraudulenta e incausado si se puede solicitar el pago de daños patrimoniales. Además, Gastón (2019), señala que el daño patrimonial se refiere a la lesión que afecta el patrimonio de los sujetos o en general a sus daños patrimoniales. Lo señalado por Gastón es cierto ya que, en la presente investigación verifique, que lo que tomaban en cuenta para poder determinar si hubo daño patrimonial, es que si el demandante perdió algún patrimonio, como una casa, dinero a consecuencia del despido fraudulento e incausado.

Segundo objetivo específico, determinar la relación entre el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños extrapatrimoniales en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. Los resultados obtenidos son mostrados en la tabla 23 donde, se verifica un nivel de correlación negativa considerable ($r=0.02$), Datos comparados, que coinciden con Delgado (2019). “Los Criterios Jurisdiccionales sobre la Cuantificación del Daño Moral en los Juzgados Laborales de Chiclayo, Frente al Resarcimiento Justo por Despidos” concluyendo que el resarcimiento dado por daño moral no tiene uniformidad por lo que, esto crea desigualdad y que se debe tomar en cuenta el criterio de cada juez. Ya que cada judicatura toma un criterio en particular, como se verificó en la presente investigación que el Tercer Juzgado de Trabajo tiene una tabla, donde se visualizó como es que determinan el daño extrapatrimonial específicamente el daño moral. Con lo que se puede determinar que ante el despido fraudulento e incausado se puede solicitar los daños extrapatrimoniales, sin embargo, es a criterio de cada juez o judicatura que fijan un monto de reparación. Pero el daño moral que es un sentimiento que no se puede medir. Asimismo, el autor Sessarego (2015) señala que el daño moral es un daño psicosomático que no se puede subsanar con un estipendio. En la presente investigación analizando los expedientes judiciales se verificó que hay padres y madres de familia, trabajadores en general, que al ser despedidos injustificadamente sufrieron de alguna medida daños psicológicos, en ese entender es difícil de cuantificar estos daños ya que el dinero que percibieron por la indemnización pudo reparar o no lo que sufrieron.

Tercer objetivo específico, es determinar la relación que existe entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio de los daños punitivos en el tercer juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. Los resultado obtenidos son mostrados en la tabla 24 donde se verifica un nivel de correlación negativo considerable ($r= 0.01$) cuyos resultados, que al ser comparados con Pérez (2020) en su Tesis intitulada, “El Derecho a la Indemnización de los Trabajadores en el Ecuador, a partir de la Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis De La Sentencia 141-18-Sep-Cc” concluyendo que el derecho a la indemnización de los trabajadores en el Ecuador es un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la libertad de los empleadores. Es así que, el trabajador sea nacional o extranjero

tiene derecho a percibir los beneficios sociales, en este caso en concreto podríamos hablar de CTS, ONP, AFP, Gratificación entre otros. Con este resultado se puede determinar ante el despido fraudulento e incausado se puede solicitar el quantum de daños punitivos y que, al ser despedidos sin causa justa, el juez puede fijar una suma adicional para reparar el daño ocasionado. Además, de ello se puede comparar con lo señalado por Rosas Berastian (2010) que señala: que, el daño punitivo es la expresión de eventuales fórmulas de reparación de equidad, por lo que se da una sanción adicional al dañante por su conducta. A partir de que se determinó el pago del lucro cesante, es que la judicatura realizó el pago de la ONP o AFP según correspondía a que sistema nacional de previsión perteneció.

Y por último tenemos al objetivo general, que es establecer la relación que existe entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el Tercer juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022. Los resultados obtenidos son mostrados en la Tabla N° 25 detallado líneas supra donde se puede verificar que el resultado obtenido es de un nivel correlacional positivo considerable ($r=0.75$), comparando los resultados con Mejía (2022). “Criterios para establecer el Quantum Indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de Responsabilidad Civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado” concluyendo que en estos procesos de indemnización deben ser aplicados a la luz de los principios rectores del derecho laboral. Comparando estos resultados se afirma que ante el despido fraudulento e incausado si se puede solicitar la indemnización de daños y perjuicios. Al analizar los expedientes judiciales en la presente investigación se verificó que primero existió una demanda de Reposición y posterior a ello la demanda de indemnización de daños y perjuicios. Además, de ello se puede comparar con lo señalado en la Casación N° 1638 (2018), donde señala que, se debe establecer la relación jurídica entre los accionantes y posterior a ello ya se podría tener la exactitud de la pretensión y así establecer si le corresponde alguna indemnización al demandante. Exactamente si se determinó, que se despidió al trabajador de manera injustificada es que se puede reclamar la indemnización de daños y perjuicios.

Conclusiones

1. Se estableció una correlación directa y significativa entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio, dado que, los resultados que se muestran en la presente investigación arroja un coeficiente mayor en la prueba de Chi cuadrado de Pearson donde el grado de significancia es 0.075 siendo este resultado superior al valor $p > 0.05$, por lo que, ante el despido fraudulento e incausado se puede solicitar el quantum indemnizatorio por daños y perjuicios.
2. Se determinó que si existe relación directa y significativa entre el despido fraudulento e incausado y los daños patrimoniales, ya que, los resultados que se muestran en la presente investigación arroja un coeficiente de Chi cuadrado de Pearson de 0.0584 siendo este resultado mayor al valor $p < 0.05$, es por ello que, se puede señalar ante un despido fraudulento e incausado que, existe correlación, y si se puede solicitar el quantum indemnizatorio por daños patrimoniales a criterio del juzgador.
3. Se determinó que no existe correlación directa y significativa entre el despido fraudulento e incausado y los daños extrapatrimoniales, dado que, los resultados que se muestran en la presente investigación arroja un coeficiente de Chi cuadrado de Pearson de 0.02 siendo este menor a $p > 0.05$, sin embargo, ante el despido fraudulento e incausado se puede solicitar la indemnización por daños extrapatrimoniales, siendo esta dada por el criterio de cada judicatura.
4. Se determinó que no existe una correlación directa y significativa, entre el despido fraudulento e incausado y los daños punitivos, dado que, los resultados que se muestran en la presente investigación arroja un coeficiente de Chi cuadrado de Pearson de 0.01 siendo este menor a $p > 0.05$, sin embargo, ante el despido fraudulento e incausado se puede solicitar la indemnización de daños punitivos, la cual es a criterio de cada judicatura.

Recomendaciones

1. Se recomienda, unificar criterios jurisprudenciales que nos proporcione reglas para determinar el quantum indemnizatorio frente al despido fraudulento e incausado, con la finalidad de que sea de conocimiento de los justiciables.
2. Según los resultados de la investigación, se sugiere que el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, podría mejorar el criterio de determinación del quantum de la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado.
3. Se recomienda realizar estudios similares en otros juzgados de trabajo, para poder así, ver como las judicaturas, determinan el quantum Indemnizatorio ante el despido fraudulento e incausado.
4. Se recomienda realizar nuevas investigaciones de enfoque de investigación cualitativa.

Referencias Bibliográficas

- ADC, tomo LX, 2007, fasc. IV Bibliografía Libros.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-2007-40174101743
- Alvarado, H. (2018). *Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del Régimen Laboral Privado*.
 Urlhttps://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER_18.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Artículo 30° - Protección en caso de despido injustificado*. (2015, April 25). European Union Agency for Fundamental Rights.
<http://fra.europa.eu/es/eu-charter/article/30-proteccion-en-caso-de-despido-injustificado>
- Bernal, C. *Metodología de la investigación*. Tercera edición, Colombia (2010)
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Beltrán, G. (2018). *El Despido Intempestivo Del Trabajador Y El Principio De Estabilidad Laboral*.
 URLhttps://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9188/1/PI_UAAB081-2018.pdf
- Blanca, C., Andrés (2015). Volumen 9 *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia* file:///C:/Users/HALION/Downloads/Dialnet-ElConceptoDelDanoMoralBajoElPrismaDeLaJurisprudenc-5603669%20(2).pdf
- Castillo, V. (2020). *Criterios Utilizados Por Los Jueces De Los Juzgados Especializados De Trabajo De La Corte Superior De Justicia De Cajamarca Para Determinar El Monto Indemnizatorio Del Daño Moral Causado Por Un Despido Arbitrario*Url.repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4000/TESIS.%20CASTILLO%20VILLANUEVA%20JUVITSA.pdf?isAllowed=y&sequence=1.
- Casación N° 3168 (2015). Lima. *Responsabilidad civil por culpa inexcusable no se configura por ges pdf*. (2015). Scribd.
<https://es.scribd.com/document/470656457/Casacion-3168-2015-Lima-Responsabilidad-civil-por-culpa-inexcusable-no-se-configura-por-ges-pdf>

- Casación N° 1594 (2014) Jurisdiccional, V. P. (4 de Agosto de 2017). - Lambayeque *V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional. Obtenido del peruano: www.el peruano.pe/pga.*
- Casación Laboral, N° 3106 (2016) *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la republica 2016.*
- Casación Laboral N° 1325 (2018) Lima. *Corte Suprema de Justicia de la republica Sala Permanente julio de 06 de 2021.*
- Casación laboral N° 857-2012 Arequipa. *Vulneración de los artículos 139 de la Constitución Política del Perú y 7 de la Ley orgánica del Poder Judicial*
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0cee5d004f677854b0b3f6150a5eea1e/CAS.%2BLAB.%2B857-2012%2B-%2BAREQUIPA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0cee5d004f677854b0b3f6150a5eea1e>
- Casación laboral N° 1638 (2018) *Corte Suprema de Justicia de la republica Sala Permanente abril de 04 de 2018.*
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20N%C2%BA1638-2018-LIMA_LALEY.pdf
- Casación Laboral N° 6822-(2015) Lima. *Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República Indemnización Por Daños Y Perjuicios Proceso Ordinario NLPT.*
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Casaci%C3%B3n-6822-2015-Lima-LP.pdf>
- Corte Suprema De Justicia De La República Sala Civil Permanente Sentencia Casación N° 1638-(2018) Lima *indemnización por daños y perjuicios*
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20N%C2%BA1638-2018-LIMA_LALEY.pdf
- Castillo, V. (2020). *Criterios Utilizados Por Los Jueces De Los Juzgados Especializados De Trabajo De La Corte Superior De Justicia De Cajamarca Para Determinar El Monto Indemnizatorio Del Daño Moral Causado Por Un Despido Arbitrario*
- Chalan, O. Castillejo, R. (2021) *El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018*
<https://repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12935/108/Tesis%20Chalan%20Ortiz%2C%20Luis%20Junior.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 27, 29 de diciembre de 1993.

- Conceptos juridicos.com. (2021, October 28). *Daños y perjuicios: concepto e indemnización* *Conceptos Jurídicos*. <https://www.conceptosjuridicos.com/us/danos-y-perjuicios/>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2010, 11 de agosto). *Sentencia recaída en el Expediente 00160-2010-PA/TC*. Lima, Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2010, 11 de agosto). *Sentencia recaída en el Expediente 00160-2010-PA/TC*. Lima, Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.
- Código Civil del Perú. (1984). Lima, Perú: Congreso de la República del Perú
- Código de Trabajo del Perú. (2014). Lima, Perú: Congreso de la República del Perú.
- Criollo, N. S. (2021). *Necesidad de establecer criterios para distinguir entre un Incumpliendo Contractual y el delito de Estafa en el Perú*. Universidad Cesar vallejo, Piura Perú.
- Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. (1991). Diario Oficial El Peruano, 05 de enero de 1992.
- Del, A., Servicio, B., Ciudadano, A., & Suprema, C. (n.d.). Año XXVI / No 1050 *Separata Especial Jurisprudencia* viernes 4 de agosto de 2017. https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/Jurisprudencia_Nro_1050_04-08-2017.pdf
- Della, R. (2019). *Propuesta de un Mecanismo de Cuantificación del daño a la Persona y daño Moral en el Marco de la Responsabilidad Civil en el Perú* Lima Perú Agosto, https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9457/Della_Rossa_%20Alexandra.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Delgado, F. (2019). “*Los Criterios Jurisdiccionales Sobre La Cuantificación Del Daño Moral En Los Juzgados Laborales De Chiclayo, Frente Al Resarcimiento Justo Por Despidos*” [Urlfile:///C:/Users/HALION/Downloads/SEM.%201%20FORMULACI%C3%93N%20DEL%20PROYECTO.pdf](http://file:///C:/Users/HALION/Downloads/SEM.%201%20FORMULACI%C3%93N%20DEL%20PROYECTO.pdf)
- Diego, U., Chile, P., & Herrera, S. (n.d.). <https://www.redalyc.org/pdf/3708/370838866003.pdf>
- Espinoza, J. *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Tercera edición corregida. Lima: Gaceta Jurídica. (2005) A ESPINOZA, Juan. *Derecho de la Responsabilidad Civil. Tercera edición corregida*. Lima: Gaceta Jurídica. 2005

Expediente N.º 1114-(2001)-AA/TC, del 11 de julio de 2002 - Buscar con Google. (2021). Google.com.
https://www.google.com/search?q=Expediente+n.%C2%B0+1114-2001-AA%2FTC%2C+del+11+de+julio+de+2002&oq=Expediente+n.%C2%B0+1114-2001-AA%2FTC%2C+del+11+de+julio+de+2002&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBggAEEUYOzIGCAAQRRg70gEIMTgyMmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Expediente N° 0628-2001-AA. (2001). Tc.gob.pe.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00628-2001-AA.html>

Expediente N°02399-2021-0-1501-JR-LA-03. *Derechos laborales* 3er juzgado de trabajo. Poder Judicial. Junín. Donde se emite la Sentencia N° 0043-2022-3° JT, solicita indemnización por daños y perjuicios

Enciclopedia-juridica.com. (2020). *Daño*. Enciclopedia-Juridica.com.
<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/da%C3%B1o/da%C3%B1o.htm>

Expediente N° 02218-2017-0-1501-JR-LA-03, donde se emite la Sentencia N° 291-2017-3° JT, solicita, *indemnización por daños y perjuicios*

Expediente N° 2399 -2021- 1501-JR-LA-03 *señala sobre: Tiempo de servicios del trabajador*

Expediente N.º 1114-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002 - Buscar con Google. (2021). Google.com.
https://www.google.com/search?q=Expediente+n.%C2%B0+1114-2001-AA%2FTC%2C+del+11+de+julio+de+2002&oq=Expediente+n.%C2%B0+1114-2001-AA%2FTC%2C+del+11+de+julio+de+2002&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBggAEEUYOzIGCAAQRRg70gEIMTgyMmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-80628-2001-AA. (2023). Tc.gob.pe.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00628-2001-AA.html>

Fernández, G. (2019) *Introducción a la responsabilidad civil: lecciones universitarias*/Gastón Fernández Cruz-Laed-Lima Pontificia Universidad Católica del Perú Editorial 2019

Fernández, G. (2015). *La dimensión omnicomprendiva del daño no patrimonial y la reclasificación de los daños*. En *Análisis Sistemático Del Código Civil. A tres décadas de su promulgación*. (pág. 514). Lima: Instituto Pacífico.

- Fernandez,S.(2017)https://youtube.com/@carlosfernandezsessarego2164?si=eCgAZq-W_4Scm2wv
- Flores, E. (s.f.). *Los Criterios sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo Frente al resarcimiento justo por Despidos*. Tesis para optar el título. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Gaby, L. (2017). *La Improcedencia de la indemnización por daños y perjuicios en el proceso civil cuando esta ha sido otorgada en un proceso penal*. Tesis para obtener el título profesional de abogada. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- García, Perrote, R. (2022). *Indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Huaura, Baylón Flores.(2005) *Sentencia Del Tribunal Constitucional*.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00biblio-2005-AA.pdf>
- I Pleno Jurisdiccional (2013) Lima, Perú. *Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
- Juan, P. (2013). *La indemnización por daños y Perjuicios con el Incumplimiento de Contratos*. Universidad Pablo olavide, Sevilla, España.
- Juridica, E. (2020). *Responsabilidda Objetiva. Responsabilidda Objetiva. Peru*.
- Laval, C. (2022, October 5). *¿Cuáles son las leyes de los Estados Unidos y cómo funcionan?* Abogado.com; Abogado.
<https://www.abogado.com/recursos/ley-constitucional/cuales-son-las-leyes-de-los-estados-unidos-y-como-funcionan.html>

- López, J. (2021). *La indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado en el derecho peruano*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Llanos, E., & Huánuco, H. Sentencia Del Tribunal Constitucional. Exp. 976- (2001)- AA/TC Eusebio Llanos Huasco, *Recurso Extraordinario*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Mejía, O. (2022) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Facultad De Derecho Escuela De Derecho. *criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado tesis para optar el título de abogado autor Miguel Alonso Mejía Oblitas*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5337/8/TL_MejiaOblitasMiguel.pdf
- Musallam, S. R. M., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). *Family, institutional investor's ownerships and corporate performance: the case of Indonesia*. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1108/srj-08-2017-0155>
- Munizlaw. (2018). *¿Cuándo se configura un despido fraudulento? | Estudio Muñiz. Estudio Muñiz | Firma Legal Líder En Perú*. <https://estudiomuniz.pe/configura-despido-fraudulento-muniz/>
- Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Orellana, V. (2020). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de lima metropolitana* <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez,%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1>
- Pérez, C. (2020). *El Derecho A La Indemnización De Los Trabajadores En El Ecuador A Partir De La Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis De La Sentencia 141-18-Sep-Cc* Url <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2163>
- Poder Judicial del Perú. (2021). *Jurisprudencia de los juzgados de trabajo para determinar si un despido es fraudulento o incausado*. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura*, 16(265-296).
- Por, P. (2018, October 8). *Los cuatro elementos de la responsabilidad civil [Casación 3470-2015, Lima Norte] | LP. LP.*

<https://lpderecho.pe/cuatro-elementos-responsabilidad-civil-casacion-3470-2015-lima-norte/>

Por, P. (2020, January 22). *Código Civil peruano (del artículo 1132 al 2122) / LP. LP.* <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-segunda-parte/>

Preguntas y Respuestas Sobre el Despido Justificado. (2023, May). Justia. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/despido-justificado/preguntas-y-respuestas-sobre-el-despido-justificado/>

Que reforma el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, sobre la indemnización correspondiente por término del vínculo labo. (2024). Diputados.gob.mx. <https://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/135.html#:~:text=La%20fracci%C3%B3n%20XXII%20del%20art%C3%ADculo,a%20res%20meses%20de%20salario.>

Revista Chilena de Derecho Privado ISSN: *Criterios para determinar el indemnizatorio en el daño moral un estudio de la Jurisprudencia Española.* Universidad Diego Portales Chile - PDF Free Down load. (2013). Docplayer.es. <https://docplayer.es/112275312-Revista-chilena-de-derecho-privado-issn-universidad-diego-portales-chile.html>

Riofrio, B. (2023) *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador*
URL <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10856/1/Riofrio%20Bonilla%2c%20T.%20%282023%29.%20El%20da%C3%b1o%20moral%20y%20el%20despido%20intempestivo%20por%20discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20Ecuador..Pdf>

Rodríguez, R. [Juan] (2018) *Reparación Integral en los casos de violación del derecho fundamental al trabajo: indemnización por lucro cesante en los casos de despido fraudulento y despido incausado.* Lambayeque Perú
[.https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7561/BC-1729%20RODRIGUEZ%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7561/BC-1729%20RODRIGUEZ%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rosas B. (2010) *La responsabilidad civil extracontractual a la luz de sus funciones: utilidad de los daños punitivos como medida de sanción y prevención* <https://es.scribd.com/embeds/407356080/content>

Sánchez Y. (2022) *Despidos Incausado Y Fraudulento Desarrollados Por La Jurisprudencia Constitucional Y Sus Implicancias En La Tutela Jurisdiccional Efectiva En Los Procesos De Reposición Laboral En*

El *Perú*
file:///C:/Users/HALION/Downloads/Sanin_Tesis_maestro_2022.pdf

- Sánchez, M. (2020). *La indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento e incausado en el derecho laboral peruano*. Lima, Perú: Editorial Universitaria.
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 206 (2005)-PA/TC Huaura Cesar Antonio Baylón Flores *Recurso de Agravio Constitucional*
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>
- Soto, R., Vanegas D. (2022). *Los despidos intempestivos en Ecuador-Guayaquil por pandemia Covid-19 en el 2do semestre del año 2020*
[Urlrepositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60131/1/BDERTPrG%20402022%20Emily%20Soto%20-%20Marlon%20Vanegas.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60131/1/BDERTPrG%20402022%20Emily%20Soto%20-%20Marlon%20Vanegas.pdf)
- Texto Único Ordenado del D.L N° 728 *Ley de Productividad y competitividad Laboral*.
https://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_19_97_TR.pdf
- Tribunal Constitucional del Perú. (2018, 26 de octubre). *Sentencia recaída en el Expediente 6214-2015-PA/TC*. Cusco, Perú: Tribunal Constitucional del Perú.
- Tomas, C., & Paredes, S. (2016). *Análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, sobre Indemnización y Remuneraciones Devengadas en los casos de Despido Fraudulento y Despido Incausado* - Lima 2016. *Sunedu.gob.pe*.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/574>
- Sentencia Tribunal Constitucional 2004-2002-AA. (2023). TC.gob.pe.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02004-2002-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).
- Sentencia N° 26 del tercer Juzgado de trabajo (2019) Junín *Indemnización por daños y perjuicios*
- USAGov. (2023). *Protección del trabajador y leyes laborales* | Usa.gov.
<https://www.usa.gov/es/proteccion-trabajador-leyes-laborales>
- Vega, M. (2019). *La indemnización por daño y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos*. Tesis para optar el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho, San Ramon, Alajuela, Costa Rica.

Villar, T. P. (22 de septiembre de 2017). *Contenido de la antijuricidad como elemento de la responsabilidad civil*. Lima.

V Pleno Jurisdiccional Supremo *en materia laboral y previsional (2016)*
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd/V+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL+A%C3%B1o+2016-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd>

Anexos:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El Despido Fraudulento e Incausado y el Quantum Indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022?</p> <p>Específicos ¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022?</p>	<p>General Establecer la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022</p> <p>Específicos Determinar la relación entre del despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022</p>	<p>Antecedentes: A nivel nacional: a) Bach. Delgado (2019). “Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los jurados laborales de Chiclayo frente a los despidos”. B) Castillo (2020). “Criterios utilizados por los jueces especializados para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causados por un despido arbitrario” A Nivel Internacional: A) Riofrio (2023). “El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el</p>	<p>General. El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum indemnizatorio en el tercer juzgado de trabajo Huancayo 2022.</p> <p>Específicas. El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum de los daños patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo Huancayo, 2022</p>	<p>VARIABLES: Variable X: Despido fraudulento e incausado Variable Y: El quantum Indemnizatorio</p> <p>DIMENSIONES: Variable X: Reposición Laboral Causas y motivos de despido Proceso de despido Variable Y:</p>	<p>Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño de investigación No experimental transaccional- correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 100 expedientes del tercer juzgado de trabajo. MUESTRA: No probabilística, conformado por 20 expedientes del</p>

<p>¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños extra patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños punitivos en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022?</p>	<p>Determinar la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños extra patrimoniales en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022</p> <p>Determinar la relación del despido fraudulento e incausado y el quantum de los daños punitivos en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022</p>	<p>Ecuador” [tesis de pregrado] presentado a la universidad Nacional de Chimborazo de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la carrera de Derecho, Riobamba, Ecuador</p> <p>2. MARCO TEORICO</p> <p>REFERENCIAL</p> <p>Recopilación de datos de expediente</p> <p>Despido fraudulento e incausado</p> <p>Despido fraudulento Despido incausado</p> <p>El quantum indemnizatorio</p> <p>Responsabilidad civil. Pago de indemnización.</p>	<p>El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum de los daños extra patrimoniales en el tercer juzgado de trabajo Huancayo, 2022</p> <p>El despido fraudulento e incausado se relaciona directa y significativamente con el quantum de los daños punitivos en el Tercer Juzgado de Trabajo Huancayo, 2022</p>	<p>Daños patrimoniales Daños extra patrimoniales Daño punitivo.</p>	<p>tercer juzgado de trabajo de Huancayo.</p> <div data-bbox="2033 320 2186 443" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>M.- muestra V1.- Medición del variable uno V2.- Medición de la variable dos. r.- Relación entre ambas variables.</p> <p>TÉCNICAS - INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>TECNICA: Documentacion INSTRUMENTO Ficha de cotejo</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>Las tablas y sus gráficos de barras SPSS</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Despido Fraudulento E Incausado	Dicc. Juríd. Peruano. Pontificia Univ. Católica del Perú. 2023. "Despido incausado que se produce cuando el empleador imputa al trabajador una causa de despido que es falsa o inexistente. Este tipo de despido es ilegal y puede ser impugnado por el trabajador ante el Poder Judicial."	Según Martínez, J. (2018) en su libro "Derecho Laboral: Fundamentos y Práctica", el despido arbitrario e incausado se define como "la terminación del contrato de trabajo por parte del empleadores sin una justificación válida, lo que resulta en la vulneración de los derechos laborales del trabajador y puede dar lugar a acciones legales en su contra" (p. 123).	Causas y motivos del despido	Causas alegadas por el empleador	1: Si 2:No
				Evidencia de fraude o falsificación.	
				.Derecho a la defensa cumplimiento de los requisitos legales y contractuales	
			Proceso de despido y Criterios de determinación	Procedimiento de despido Desnaturalización e invalidez de contrato	
		Reposición Laboral	Voluntad del trabajador de ser reintegrado		
Quantum De La Indemnización	Según el diccionario Jurídico Peruano. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2023. "Cantidad de dinero que se debe pagar a una persona como compensación por un daño o perjuicio sufrido."	Según el autor señala En su obra "Derecho de Daños: Teoría y Práctica" (García, R. 2020), el autor señala que el "quantum de la indemnización de daños y perjuicios" es un concepto esencial en el ámbito del derecho civil, y su determinación requiere una evaluación meticulosa de los perjuicios sufridos por la parte afectada. Este monto debe ser calculado de manera justa y proporcional a los daños reales sufridos para garantizar una reparación adecuada a la parte perjudicada (p. 87).	Daños patrimoniales	Fórmulas o métodos utilizados para calcular los daños patrimoniales en casos de despido.	1: Si 2:No
				Identificar los elementos considerados en este cálculo, como el salario perdido y los beneficios laborales	
			Daño extrapatrimonial	Criterios utilizados para evaluar los daños extrapatrimoniales en sentencias.	
				Investigar la metodología utilizada para calcular los daños extrapatrimoniales, que se refieren al sufrimiento emocional y psicológico de los empleados.	
		Daño punitivo	Criterios para conceder daños punitivos en casos de despido fraudulento e incausado.		

			Monto de la indemnización	Determinar si el monto de indemnización es proporcional al daño causado	
--	--	--	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

IPO DE VARIABLE	NOMBRE DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Variable 1	DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO	Causas y motivos de despido	Causas alegadas por el empleador	La causa alegada por el empleador para justificar el despido es una de las causas válidas establecidas en la ley.
			Evidencia de fraude o falsificación	El trabajador presenta evidencia de que el empleador ha cometido fraude, falsificación o que el despido fue sin causa justa para evidenciar el despido.
			Derecho a la defensa	El trabajador ha tenido acceso a la documentación que sustenta la causa de despido.
			Cumplimiento de los requisitos legales y contractuales	El empleador ha seguido el procedimiento de despido establecido en la ley y en el contrato de trabajo.
		Procesos de despido y criterios de determinación	Procedimiento de despido	El trabajador ha seguido el procedimiento de despido establecido en la Ley y el contrato de trabajo. El trabajador ha tenido la oportunidad de defenderse de los cargos. Existió un proceso anterior antes de determinar la indemnización de daños y perjuicios.
			Desnaturalización e invalidez de contratos	En la primera demanda que interpuso el recurrente, se desnaturalizaron los contratos.
		Reposición laboral	Voluntad del trabajador de ser reintegrado	El trabajador solicitó Medida cautelar. Se verifica en los expedientes judiciales, la reposición del trabajador antes de emitir una sentencia. La Reposición del trabajador fue por conciliación o Acta de reposición.
Variable 2	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS	Daños patrimoniales	Fórmulas o métodos utilizados para calcular los daños patrimoniales en casos de despido	El juez ha utilizado algún criterio específico para calcular los daños patrimoniales.
			Identificar los elementos considerados en este cálculo, como el salario perdido y los beneficios laborales.	El juez ha considerado el salario perdido. El juez ha considerado los beneficios laborales perdidos.

		Daños Extrapatrimonia 1	Criterios utilizados para evaluar los daños extrapatrimoniales en sentencias.	El juez aplica un criterio específico para determinar el daño extrapatrimonial.
			Investigar la metodología utilizada para calcular los daños extrapatrimoniales, que se refieren al sufrimiento emocional y psicológico de los empleados.	En el expediente judicial observado, el daño moral que alega el trabajador, se le brinda la superprotección, la cual es brindada por la constitución. El monto de indemnización por daño moral observado en el expediente es justo y suficiente.
		Daños punitivos	Criterios para conceder daños punitivos en casos de despido fraudulento e incausado.	En el expediente se verifica que el trabajador percibía el pago de ONP u AFP. El juez aplica un criterio específico para determinar el daño extrapatrimonial.
		Monto de Indemnización	Determinar si el monto de indemnización es proporcional al daño causado	El cálculo del monto de indemnización es proporcional al daño causado. El monto de indemnización se ha calculado correctamente.

Anexo 4: Instrumento(s) de recolección de datos.**SENTENCIA**

N°

FECHA

:

FICHA DE COTEJO

EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO, 2022

DATOS:

Expediente N°

MATERIA:

INSTRUCCIONES: La presente ficha de cotejo consta de descripciones a observar en los expedientes judiciales relacionados con el despido Fraudulento e Incausado y el quantum Indemnizatorio, donde:

BAREMO	
1	Si
2	No

PARTE I: EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO

N°	DESCRIPCION	CRITERIOS	
		1	2
Dimensión: CAUSAS Y MOTIVOS DE DESPIDO			
1	La causa alegada por el empleador para justificar el despido es una de las causas válidas establecidas en la ley.		
2	El trabajador presenta evidencia de que el empleador ha cometido fraude, falsificación o que el despido fue sin causa justa para evidenciar el despido.		
3	El trabajador ha tenido acceso a la documentación que sustenta la causa de despido.		
Dimensión: PROCESOS DE DESPIDO Y CRITERIOS DE DETERMINACION			
4	El empleador ha seguido el procedimiento de despido establecido en la ley y en el contrato de trabajo.		
5	El trabajador ha tenido la oportunidad de defenderse de la imputación de cargos.		
6	Existió un proceso anterior antes de determinar la indemnización por daños y perjuicios.		

7	En la primera demanda que interpuso el recurrente se desnaturalizaron o invalidaron sus contratos.		
Dimensión: REPOSICION LABORAL			
8	El trabajador solicito medida cautelar.		
9	Se verifica en los expedientes judiciales la Reposición del trabajador antes de emitir una Sentencia.		
10	La Reposición del trabajador fue por conciliación		

PARTE II: QUANTUM INDEMNIZATORIO

N°	DESCRIPCION	CRITERIOS	
		1	2
Dimensión: DAÑOS PATRIMONIALES			
11	El juez ha utilizado algún criterio específico para calcular los daños patrimoniales.		
12	El juez ha considerado el salario perdido.		
13	El juez ha considerado los beneficios laborales perdidos.		
Dimensión: DAÑOS EXTRAPATRIMONIALES			
14	En el expediente judicial observado, en el daño moral que alega el trabajador se le brinda la superprotección brindada por la constitución.		
15	El juez aplica un criterio específico para determinar el daño extrapatrimonial.		
16	El monto de indemnización por daño moral dado en el expediente es justo y suficiente.		
Dimensión: DAÑOS PUNITIVOS			
17	En el expediente se verifica que el trabajador percibía el pago de ONP o AFP.		
18	El juez aplica un criterio específico para determinar los daños punitivos.		
Dimensión: MONTO INDEMNIZATORIO			
19	El cálculo del monto de indemnización es proporcional al daño causado.		
20	El monto de indemnización se ha calculado correctamente.		

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento



FICHAS DE VALIDACIÓN **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: El despido fraudulento e Incausado y el Quantum Indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Ficha de Recojo de datos de los expedientes del Tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																x					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	x				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																	x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	x				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	x				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	x				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	x				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Luis Julio Gómez Esplana	DNI N°	46092101
Dirección domiciliaria:	Calle Las Gardenias N° 180 Huancayo	Teléfono/Celular:	988802304
Título profesional / Especialidad	Abogado		
Grado Académico:	Maestro		
Mención:			


 Firma
 Lugar y fecha:



FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: El despido fraudulento e Incausado y el Quantum Indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Ficha de Recojo de datos de los expedientes del Tercer juzgado de trabajo de Huancayo, 2022

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87.50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Rosa Zulim, Solórzano Macetas	DNI N°	20039922
Dirección domiciliaria:	Pje Montevideo #179	Teléfono/Celular:	945238384
Título profesional / Especialidad	Abogada		
Grado Académico:	Maestro en Derecho y Ciencias Políticas		
Mención:	Derecho Civil y Comercial		


 Lugar y fecha:
 ROSA ZULIM SOLÓRZANO MACETAS
 ABOGADO
 CAJ. 1438

Anexo 6: Solicitud dirigida al Poder Judicial



"Año de la Unidad, la Paz y el desarrollo"

Huancayo, 26 de junio de 2023.

Dr. Cleto Marcial Quispe Paricahua
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín.

Asunto: Solicito autorización para el desarrollo de mi tesis intitulada **INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL LABORAL E INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022**

De mi mayor Consideración.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, asimismo, manifestarle que realice mis practicas pre profesionales como Secigrista, (Espinoza Yachi, Ruth Rosalina) con código de Secigra N° 20220901, en los periodos de 01/2022 a 11/2022, la cual me permitió aprender de los grandes profesionales que se encuentran en el Modulo Corporativo laboral y siendo para mí un honor haber pertenecido a dicha entidad por este lapso de tiempo la cual agradezco infinitamente.

Y al haber culminado mi carrera profesional y que el siguiente paso es la titulación, es así que, he visto un tema muy interesante como es, el : **"INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL LABORAL E INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022"**; la cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el incumplimiento contractual laboral e indemnización de daños y perjuicios en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022, por lo tanto solicito a Ud. que tenga la amabilidad de otorgar la Autorización para hacer uso de instrumentos de 12 expedientes judiciales del año 2022, expedientes que se encuentran con sentencia de vista consentidas, ejecutoriadas o con archivo definitivo, para poder realizar mi tesis, y así poder seguir cumpliendo mis objetivos.

Los cuales son: Expediente 1070-2021-JR-LA-03, Expediente 386-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 00275-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 00951-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 00394-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 1786-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02399-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 01537-2020-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02614-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 1615-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02664-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 2098-2021-0-1501-JR-LA-03.

Agradeciéndole por anticipado su gentil apoyo y colaboración, me suscribo de usted.

Atentamente,




 Espinoza Yachi Ruth Rosalina
 Bachiller en derecho y Ciencias Políticas



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

Huancayo, 05 de enero de 2024

Dr. Cleto Marcial Quispe Paricahua

Presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín.

Atención a: EDISON FRANK ORUDNAP ARANA

Responsable del portal de Transparencia Estándar y Acceso a la Información Pública

Asunto: Solicito autorización de Uso de expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de mi tesis intitulada **EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022.**

De mi mayor Consideración.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, asimismo, manifestarle que realice mis practicas pre profesionales como Secigrista, (Espinoza Yachi, Ruth Rosalina) con código de Secigra N° 20220901, en los periodos de 01/2022 a 11/2022, la cual me permitió aprender de los grandes profesionales que se encuentran en el Modulo Corporativo laboral y siendo para mí un honor haber pertenecido a dicha entidad por este lapso de tiempo la cual agradezco infinitamente.

Y al haber culminado mi carrera profesional y que el siguiente paso es la titulación, es así que, he visto un tema muy interesante como es, el : **"EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022."**; la cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el despido fraudulento e incausado y el quantum indemnizatorio, en el tercer juzgado de trabajo de Huancayo 2022, por lo tanto solicito a Ud. que tenga la amabilidad de otorgar la Autorización para hacer uso de instrumentos de 14 expedientes judiciales del año 2022, expedientes que se encuentran con sentencia de vista consentidas, ejecutoriadas o con archivo definitivo, para poder realizar mi tesis, y así poder seguir cumpliendo mis objetivos.

Asimismo, señalar que con anterioridad solicite que me faciliten expedientes judiciales las cuales me otorgaron el permiso correspondiente con el Oficio N° 000047-2023-MCL-GAD-CSJJU-PJ sin embargo, me veo en la necesidad de incrementar estos, en 14 expedientes dado que mi muestra es muy poca.

Los cuales son: Expediente 1718-2021-JR-LA-03, Expediente 2717-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 00035-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02513-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 01998-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02307-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02619-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02442-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02401-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 2687-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 01857-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 2571-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 1988-2021-01501-JR-LA-03, Expediente 2255-2021-0-1501-JR-LA-03



Anexo 7: Documento de aceptación por parte del Poder judicial



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín
Gerencia de Administración Distrital

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

El Tambo, 04 de Julio del 2023

OFICIO N° 000047-2023-MCL-GAD-CSJU-PJ



Firmado digitalmente por CEDRON
SAMANIEGO Elena Sara PAU
20568103272 sc81
Administrador Del Módulo Corporativo
Laboral
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/07/2023 13:08:47 -05:00

Sr(a).

EDISON FRANK ORUDNAP ARANA

Responsable del Portal de Transparencia Estándar y Acceso a la Información Pública
Corte Superior de Justicia de Junín

Presente. -

Asunto : Traslada Solicitud de Acceso a la Información Pública - autorización para hacer uso de instrumentos de 12 expedientes judiciales para el desarrollo de su tesis intitulada Incumplimiento Contractual Laboral e Indemnización por daños y perjuicios en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022.

Referencia : EXPEDIENTE 003072-2023-MUP-GA
MEMORANDO 000107-2023-PTA-P-CSJU (28JUN2023)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que conforme al Memorándum N° 107-2023-PTA-P-CSJU, solicita la procedencia para hacer uso de instrumentos de 12 expedientes judiciales por parte de la ciudadana RUTH ROSALINA ESPINOZA YACHI quien desarrollará su tesis intitulada Incumplimiento Contractual Laboral e Indemnización por daños y perjuicios en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo 2022, según relación de expedientes detalla en la Carta de fecha 26.06.2023.

Por consiguiente, informo que a la fecha, se ha proporcionado a la ciudadana RUTH ROSALINA ESPINOZA YACHI el acceso al sistema EJE; por consiguiente se le ha brindado la información requerida para el uso de los instrumentos de los expedientes detallados en la Carta de fecha 26.06.2023, respectivamente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ELENA SARA CEDRON SAMANIEGO
Administrador del Módulo Corporativo Laboral
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín
Gerencia de Administración Distrital
Unidad de Planeamiento y Desarrollo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

El Tambo, 12 de Enero del 2024



Firmado digitalmente por ZAM
DIAZ Federico Armando RAJ
2024011209:08
Jefe De La Unidad De Planean
Distrital
Módulo: See el color del docu
Fecha: 12.01.2024 09:47:08-0

MEMORANDO N° 000017-2024-UPD-GAD-CSJUU-PJ

- A** : ELENA SARA CEDRON SAMANIEGO
Administrador del Módulo Corporativo Laboral
- De** : FEDERICO ARMANDO ZAMORA DIAZ
Responsable (e) del Portal de Transparencia Estándar y Acceso a la Información Pública
- Asunto** : Solicita autorización de uso de expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de la tesis titulada "EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022".
- Referencia** : EXPEDIENTE 000188-2024-UPD-GA
a) SOLICITUD-2024-SN (05ENE2024)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que mediante documento de la referencia a) se ha recepcionado la solicitud de acceso a la información pública de la ciudadana Espinoza Yachi Ruth Rosalina, con DNI 20220901, quien solicita lo siguiente:

- Solicito me otorgué la autorización para hacer uso de instrumentos de 14 expedientes judiciales del año 2022, expedientes que se encuentran con sentencia de vista consentidas, ejecutoriadas o con archivo definitivo en el Tercer Juzgado de Trabajo, los cuales son:

Los cuales son: Expediente 1718-2021-JR-LA-03, Expediente 2717-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 00035-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02513-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 01998-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02307-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02619-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02442-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 02401-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 2687-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 01857-2022-0-1501-JR-LA-03, Expediente 2571-2021-0-1501-JR-LA-03, Expediente 1988-2021-01501-JR-LA-03, Expediente 2255-2021-0-1501-JR-LA-03

En este sentido, conforme al literal b) del Artículo 5 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se traslada dicha solicitud a su despacho, **a fin de ser requerida, debiendo remitir la información como máximo el día 18ENE2024**; asimismo, en caso no sea factible su atención tal como lo viene solicitando, tenga a bien informar de manera clara y justificada los motivos por los cuales no es posible brindar la información solicitada.





Firma Digital
 Firmado digitalmente por CEDRON SAMANIEGO Elena Sara FAU 2056819872 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 22.01.2024 10:06:02 -05:00

MODULO CORPORATIVO LABORAL

HOJA DE ENVIO N° 000008-2024-MCL-GAD-CSJJU-PJ

EXPEDIENTE : **000188-2024-UPD-GA**

FECHA
22/01/2024

ASUNTO: Solicita autorización de uso de expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de su tesis titulada "EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022"

Atender en 1 día

REFERENCIA : MEMORANDO 000017-2024-UPD-GAD-CSJJU Solicita autorización de uso de expedientes judiciales del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de su tesis titulada "EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022"

DEPENDENCIA DESTINO	MOTIVO	PRIORIDAD	INDICACIONES
PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTANDAR Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	Conocimiento y fines	MUY URGENTE	Buenos días, para informarle que se AUTORIZA a la peticionante el uso de expedientes judiciales (EJE) del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de la tesis titulada "EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022"; para tal efecto, se le brindará las facilidades para que recabe la información en las instalaciones de la Administración del MCL, respectivamente.
PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTANDAR Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA SOCUALAYA ACUÑA UBALDO	Conocimiento	MUY URGENTE	Buenos días, para informarle que se AUTORIZA a la peticionante el uso de expedientes judiciales (EJE) del Tercer Juzgado de Trabajo, para el desarrollo de la tesis titulada "EL DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO Y EL QUANTUM INDEMNIZATORIO EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO 2022"; para tal efecto, se le brindará las facilidades para que recabe la información en las instalaciones de la Administración del MCL, respectivamente.

ECS

CEDRON SAMANIEGO ELENA SARA
 Administrador del Modulo Corporativo Laboral

Anexo 8: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos

Relación de Expedientes del tercer juzgado de Trabajo de Huancayo, utilizados en la presente Investigación

N o	Expediente N°	Partes	Materia	Pretensión	fundamentos de la decisión de fondo	Solicito Medida cautelar	Decisión del caso
1	02399-2021-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Palacios Meza, Lucia Susana. Demandado: Municipalidad provincial de Huancayo Cargo: Agente de Serenazgo	Derechos Laborales	El estipendio por Indemnización por Daños y perjuicios y pago de beneficios Sociales, reconocimiento de honorarios profesionales.	La demandante Ingreso a laborar el 01 de febrero al 31 de diciembre de 2018, desempeñándose como agente Sereno. Y al haber una Sentencia emitida con anterioridad por despido incausado, se estaría cumpliendo con los elementos de responsabilidad civil, para poder determinar la indemnización de daños y perjuicios. Por lo que se evalúa si le corresponde percibir por Lucro Cesante, Daño emergente, Daño moral y daño punitivo.	Si, en el expediente N° 00021-2019-0-1501-JR-LA-02	Se declaró fundada en parte el pago de indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, y por concepto de honorarios profesionales.
2	00394-2022-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Arroyo Salas Norma Eliza. Demandado: Municipalidad distrital de El Tambo. Cargo: obrera mantenimiento de parques y jardines.	Derechos Laborales	El estipendio por Indemnización por daños y perjuicios respecto de: Lucro cesante, daño moral y daño punitivo, daño emergente, más el pago de los interés legales y costos del proceso	En este caso la demandada presentó excepciones, como la excepción de prescripción extintiva la cual te da 10 años para interponer la demanda, y la nulidad del acto 3 años, la cual declararon desestimar, el periodo efectivo de labor fue de 02 de marzo de 2012 al 02 de enero de 2016, y se han configurado los elementos de responsabilidad civil contractual, por	Si, cuaderno Nro. 00114-2016-35-1501-JR-LA-02	Declaro infundada la prescripción extintiva, fundada en parte la sentencia ascendente en la suma de S/ 18 763.50 soles por el concepto de lucro cesante, Daño moral y daño punitivo.

					lo que determinaron que le corresponde el pago de lucro cesante, por el monto de S/ 13950.00 soles, daño moral la suma de S/ 3 000.00 soles y daño punitiva la suma de S/ 1813.50 soles.		
3	00951-2022-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Cahuana mancha Yizet Candida. Demandado: Municipalidad distrital de El Tambo. Cargo: obrera, operador de maquinaria.	Indemnización por Daños y perjuicios por Incumplimiento contractual	El pago de Indemnización por daños y perjuicios respecto de: Lucro cesante, daño moral y daño punitivo, daño emergente, por la suma de S/ 53055.00 soles	El vínculo laboral fue de 01 de enero de 2018 al 09 de setiembre de 2019, y que conciliaron ambas partes para su reposición dado que se había cometido un ilícito ilegal como el despido incausado dado en el expediente N° 0042-2018-0-1501-JR-LA-03, se configuro la Responsabilidad civil, determinándose que le corresponde el pago de lucro cesante ascendente a la suma de S/ 36000.00 soles, el daño moral por S/ 3000.00 soles y daño punitivo la suma de S/ S/ 5070.00 soles	No	Fundada en parte ordeno a la demandada el pago de S/ 44 070.00 soles por concepto de Lucro cesante, Daño Moral y daño y el pago de costos procesales la parte vencida.
4	00275-2022-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Ilizarbe Sulca. Saira Medalith. Demandado: Derrama Magisterial. Cargo: auxiliar de oficina.	Indemnización por Daños y perjuicios por Incumplimiento contractual	El pago de Indemnización por daños y perjuicios respecto de: Lucro cesante ascendente a S/21997.73, daño moral la suma de S/ 15000.00 y daño	El vínculo laboral del actor es 14 de marzo de 2016 hasta el 30 de abril de 2020, reponiéndolo el 14 de setiembre de 2021, estando despedido por 01 año 4 meses y 1 día, el despido fue por despido incausado. Asimismo se configuraron los elementos de responsabilidad civil dado que hubo una demanda primigenia seguida en el	No	Infundada la prescripción extintiva, fundada en parte al pago de la suma de S/ 20079.23 soles. Condenado a la parte vencida al pago de costos procesales.

				punitivo S/ 2195.10 soles.	Expediente Nro. 0839-2020-0-1501-JR-LA-03 donde se configuro la reposición del trabajador, por lo que le corresponde el pago del lucro cesante ascendente en 14 820.00 soles, Daño moral la suma de S/ 3000.00 soles y daño punitivo la suma de S/ 2259.23 soles y el pago de costos procesales la parte vencida.		
5	02401-2021-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Gómez Pomachagua, Lucy Carmen Demandado: Gobierno regional Junín, Procurador Publico del Gobierno Regional Cargo: Secretaria	Indemnización por despido arbitrario y otros.	El pago de Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 35,034.33 Soles, Daño moral por la suma de S/ 70,000.00 Soles, Daño punitivo por la suma de S/ 4,554.46 Soles, más intereses legales, con costas y costas del proceso	La demandante fue despedida el 10 de abril de 2007 y repuesta el 23 de enero de 2012, haciendo un total 04 años, 09 meses y 13 días, por despido incausado configurando lo elementos de responsabilidad civil, por lo que determinan el pago del lucro cesante la suma de S/ 35034.33 soles, el daño moral la suma de S/ 3000.00 soles y el daño punitivo la suma de S/ 4554.52 soles.	Si, conforme al cuaderno cautelar Nro. 002528-2007-39-1501-JR-CI-06, la misma fue luego de un periodo de despido de 57 meses y 13 días.	Infundada la prescripción extintiva, fundada en parte al pago de la suma de S/ 42 588.75 soles. Por el concepto de lucro cesante, Daño Moral y daño punitivo. Condenado a la parte vencida al pago de costos procesales.
6	02098-2021-0-1501-JR-LA-03.	Demandante: Mendoza Medina, Elizabeth María.	Indemnización por Daños y	El pago de Indemnización por	La demandada deduce excepción de prescripción extintiva, la cual declaran	No	Infundada la prescripción extintiva, fundada en parte al

		<p>Demandado: Municipalidad distrital de El Tambo.</p> <p>Cargo: Almacenera.</p>	<p>perjuicios por Incumplimiento de Normas laborales.</p>	<p>daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 35,034.33 Soles, Daño moral por la suma de S/ 70,000.00 Soles, Daño punitivo por la suma de S/ 4,554.46 Soles, más intereses legales, con costas y costas del proceso</p>	<p>infundada, la fecha de despido de la demandante es el 06 de marzo de 2015 y la fecha de Reposición es de 27 de setiembre de 2019 haciendo un total de 04 años 05 meses y 20 días, en esta Sentencia se configura los elementos de responsabilidad civil, en segunda instancia fue amparado su derecho invocado, tal como se verifica de la Sentencia de Vista N°1221-2017, seguidos en el expediente N°01817-2014-0-1501-JR-LA-02, por lo que se determina el pago de lucro cesante la suma de S/ 25929.00, daño emergente no le corresponde, Daño moral la suma de S/ 5000.00 y daño punitivo la suma de S/ 10195.30 y costos procesales.</p>	<p>pago de la suma de S/ 117148.30 soles. Por el concepto de lucro cesante, Daño Moral y daño punitivo. Condenado a la parte vencida al pago de costos procesales más los intereses legales.</p>	
7	01718-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Villar Aranda, Lesly Betsabe.</p> <p>Demandado: Corporación Educativa San Juan Bosco S.A.C.</p> <p>Cargo: Docente de nivel inicial.</p>	<p>Indemnización por despido arbitrario y otros.</p>	<p>El pago de Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 16 500.00 Soles, Daño moral por la suma de S/ 80,000.00 Soles, Daño punitivo por la</p>	<p>Que a la actora se le repuso a consecuencia del proceso judicial seguidos en el Expediente N° 0262-2021-0-1501-JR-LA-03, en el cual mediante sentencia N° 110-2021-3°-JTH de fecha 15 de abril de 2021 y que el cese de la actora fue 21 de diciembre de 2020 y que estuvo despedido por el periodo de 5 meses y 29 días, y que se determinó la indemnización del lucro cesante ascendente e el monto de S/ 3844.50 soles, daño moral por la suma</p>	<p>No</p>	<p>Fundada en parte ordenado el pago de la suma de S/ 8344.29 por lucro cesante, daño moral y daño punitivo, mas costas y costos más intereses legales del proceso. Infundada por remuneraciones devengadas.</p>

				suma de S/ 12870.00 Soles, devengados S/ 9 900.00 soles.	de S/ 4000.00 soles, Daño punitivo la suma de S/ 499.79 soles y el pago de costas.		
8	01857-2022-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Hoppen Terreros Jasminda Luz Demandado: Dirección Regional de educación de Junín Cargo: Técnico Administrativo I	Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de Contrato	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 56 640.00 Soles, Daño moral por la suma de S/ 8,000.00 Soles, Daño punitivo por la suma de S/ 7332.00 Soles	Que el actor tenía una relación laboral y que fue despedido por 03 años 11 meses y 06 días hasta su reposición, comprobándose los elementos de responsabilidad civil dado que hubo una reposición seguido en el expediente N° 01030-2015-0-1501-JR-LA-02 la cual demuestra la antijuricidad, el factor atribuyen te, nexo causal y el daño. Asimismo se le ha indemnizado por lucro cesante, daño moral y daño punitivo. El pago de costas e intereses legales.	No	Fundada en parte y que se pague la suma de S/ 67003.20, por concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo más intereses legales.
9	00035-2022-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Salazar Mendoza Lino Wilder. Demandado: Gobierno Regional de Junín. Cargo: Asistente Administrativo.	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.	Peticionando Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 106,400.20 Soles, Daño moral por la suma de S/ 10,000.00 Soles, Daño a la persona, la suma de	Que se le despidió sin haber cometido causa alguna configurándose despido incausado, seguido en el expediente N° 284-2019-0-1501-JR-LA-0, que se han configurado los elementos de responsabilidad civil a l ser un hecho antijurídico, asimismo el factor de atribución dado que actuó con dolo, el nexo causal que existe una causa entre la conducta típica y atípica se advierte la relación entre la conducta antijurídica y el daño sufrido, además de ello se configuro el daño. Por lo que	No, reincorporación por acta previsional.	Fundada en parte ordenado que se le pague la suma de S/ 114 870.00 soles por concepto de lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. Infundada por daño a la persona.

				S/10,000.00 Soles, Daños punitivos por la suma de S/ 7,615.38 Soles, más el pago de intereses legales y costas del proceso.	se indemnizó por lucro cesante, daño a la persona por proyecto de vida, Daño moral y daño punitivo. y el pago de costas procesales.		
10	02717-2021-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Tolentino Muñoz, Edith Giovana. Demandado: Municipalidad provincial de Huancayo. Cargo Policía Municipal	Derechos Laborales.	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Daño Emergente la suma de S/ 1.090.00 Soles, Lucro Cesante la suma de S/ 2,100.00 Soles, Daño Moral la suma de S/ 3,000.00 Soles y Daño Punitivo la suma de S/ 260.00 Soles, más el pago de beneficios sociales y el pago de honorarios profesionales.	que, siguió un proceso anterior en el expediente N° 00122-2018-0-1501-JR-LA-03, solicitando su reposición y que bajo Sentencia logro alcanzar ello, dado que le habían despedido de manera injustificada configurándose en despido incausado. El demandante fue despedido el 31 de diciembre de 2017, retomando sus labores el 12 de marzo de 2018 estando sin trabajo 02 meses y dos días. Asimismo se configura los elementos de responsabilidad civil, dado que al haber una Sentencia en primera instancia ello corroboraría lo señalado. Asimismo en la Sentencia se determinó el lucro cesante, daño moral, daño punitivo, además le corresponde el pago de beneficios sociales como asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y bonificación	Si, seguidos en el expediente N° 00122-2018-0-1501-JR-LA-03	Fundada en parte ordeno pagar a la demandada la suma de S/ 3566.63 soles. Por lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. Condeno al pago de beneficios sociales S/ 13 125.60 soles y por CTS la suma de S/ 5292.24 soles, infundada por daños emergentes y que en ejecución de Sentencia los honorarios profesionales, el pago de costos procesales y exonérese las costas procesales.

					extraordinaria, escolaridad. pago de honorarios profesionales más interese legales.		
11	01615-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Parlona Cayetano Benedicto.</p> <p>Demandado: Ministerio del Interior Defensoría de Policía Procurador Público del Ministerio del Interior.</p> <p>Cargo: Coordinador de Área de derechos Humanos de Defensoría de Policía.</p>	Derechos Laborales.	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Daño Emergente la suma de S/ 1,290.00 Soles, Lucro Cesante la suma de S/ 141,600.00 Soles, Daño Moral la suma de S/ 50,000.00 Soles y Daño Punitivo la suma de S/ 3,000.00 Soles, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso,	Que la demanda presento la excepción de Incompetencia por razón de la materia y que la nueva ley procesal de trabajo otorga competencia a los juzgados de trabajo, Excepción de la falta de agotamiento de la vía administrativa, declararon infundada, de la excepción cosa juzgada en este caso hubo una demanda por reposición y daños y perjuicios , pero al desestimarse la reposición por ende la accesoria no se tomó en cuenta es por ello que no resolvieron la pretensión de indemnización por lo que declaran infundada la excepción. De la excepción de prescripción extintiva no opero el plazo de 10 años por lo que declaran infundada. Se configuro los elementos de responsabilidad civil por ende se ordenó el pago de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Pago de costos procesales.	No	Infundadas las excepciones, fundada en parte la demanda y ordena pagar la suma de S/ 73756.00 soles por el concepto de lucro cesante, Daño Moral y Daño punitivo. Pago de costos del proceso infundado por daño emergente.
12	02513-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Mendoza zarate Pablo Rusvel.</p>	Derechos Laborales.	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes	Que mediante un proceso seguido en el Expediente N° 02611-2018-0-1501-JR-LA-02, que fue despedido 27 de marzo de 2018, a plazo indeterminado,	Si, seguidos en el Expediente N°02286-2018-31-1501-JR-LA	Fundada en parte, pagar la suma de S/ 14456.58 soles, mas CTS la suma de S/ 4 116.09 soles, por concepto

		<p>Demandado: Procurador Publico de la Municipalidad distrital de El Tambo.</p> <p>Cargo: Obrero acopiador de Residuos.</p>		<p>conceptos; Daño Emergente la suma de S/ 2 000.00 Soles, Lucro Cesante la suma de S/ 4 620.00 Soles, Daño Moral la suma de S/ 10,000.00 Soles y Daño Punitivo la suma de S/ 520.00 Soles, más el pago de beneficios sociales, honorarios profesionales, más los intereses legales.</p>	<p>señalando el término del plazo contractual sin embargo su despido se configuro en despido Incausado. por lo que dejo de laborar 04 meses 07 días hasta el día de su reposición, se probó la responsabilidad civil contractual, por lo que, se determinó el pago de lucro cesante, daño moral, daño punitivo, y el pago de beneficios sociales. El pago de honorarios profesionales.</p>		<p>de honorarios profesionales la suma de S/b 2 000.00 soles, infundada sobre daño emergente.</p>
13	01998-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Rosales Baldeón Alida Dilma</p> <p>Demandado: Municipalidad distrital de El Tambo.</p> <p>Cargo: Auxiliar Administrativo del área de recuperación de Sub Gerencia de Obras.</p>	<p>Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de Normas Laborales</p>	<p>Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Daño Emergente la suma de S/ 12 487.32 Soles, Lucro Cesante la suma de S/ 49 320.00 Soles, Daño Moral la suma de S/ 50,000.00 Soles y Daño Punitivo la suma de</p>	<p>Que la despidieron de manera inconstitucional, y que en el proceso N° 00752-2015-0-1501-JR-LA- 02, se le ordena la reposición de la actora y que tiene hasta el 03 de octubre de 2029 para ejercer el proceso sobre indemnización, por lo que declaran infundada la prescripción extintiva, y que dejo de laborar 03 años, 02 meses y 19 días. Asimismo, se configuro los elementos de responsabilidad civil, y que le corresponde el pago de lucro cesante, daño moral, daño punitivo.</p>	<p>Si, recaído en el Expediente N°00752-2015-47-1501-JR-LA-02</p>	<p>Infundada la prescripción extintiva, ordeno que la demandada pague la suma de S/ 54 996.00 soles por concepto de lucro cesante, daño moral, daño punitivo. Además los costos del proceso más los intereses legales y exonerar las costas del proceso.</p>

				S/ 6 411.00 Soles, más los intereses legales.	Además los costos y costas del proceso más los intereses legales.		
14	02307-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Castillo Curf Carmen Cecilia.</p> <p>Demandado: Procurador público del gobierno regional de Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.</p> <p>Cargo: Asistente Administrativo de la subdirección de Negociaciones Colectivos y Registros Generales.</p>	<p>Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización U Otros Beneficios Económicos</p>	<p>Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos, lucro cesante la suma de S/.67,199.00 Soles, Daño Emergente a suma de S/3,000.00 Soles, daño moral la suma de S/.20,000.00 Soles y daño punitivo la suma de S/8,732.00 Soles.</p>	<p>Que la despidieron de manera Incausado, y que en el proceso N° 01503-2012-0-1501- JR-LA-01, se le ordena la reposición del actor. Por lo que el actor estuvo despedido por el lapso de 36 meses. Asimismo, se configuro los elementos de responsabilidad civil, y que le corresponde el pago de lucro cesante, daño moral, daño punitivo. Además los costos y costas del proceso más los intereses legales.</p>	No	<p>Fundada en parte, ordeno a la demandada pagar la suma de S/ 78 908.88 por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Infundada en daño emergente pago de costos procesales más intereses legales.</p>
15	02619-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Espinoza Pari Franklin.</p> <p>Demandado: Municipalidad Provincial de Huancayo, Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>Cargo: Obrero Moto furgón</p>	<p>Indemnización de despido arbitrario y otros</p>	<p>Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos, lucro cesante la suma de S/.68,200.00Soles, daño moral la suma de S/.20,000.00 Soles y daño punitivo la suma de</p>	<p>El tipo de despido sufrido por la actora es Despido Incausado, la cual fue repuesta en el expediente seguido en 04155- 2019-01501-JR-LA-03, y que estuvo despedido por un periodo de 01 año, 10 meses y 22 días. Asimismo se configuro los elementos de responsabilidad civil, por lo que le corresponde el pago de lucro cesante, daño moral, daño punitivo. Además</p>	No	<p>Fundada en parte y ordeno pagar a la demandada la suma de S/ 33833.00 soles, por lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. Asimismo el costo del pago del proceso y que se exonere las costas del proceso.</p>

				S/8,866.00 Soles, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.	los costos y costas del proceso más los intereses legales.		
16	02442-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Huatarongo Zuasnabar, Irene Antonella.</p> <p>Demandado: Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>Cargo: Agente de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana</p>	Derechos laborales.	<p>Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes extremos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lucro cesante por la suma de S/ 4,133.33 Soles • Daño emergente por la suma de S/ 3,300.00 Soles • Daño moral por la suma de S/ 20,000.00 Soles • Daño punitivo por la suma de S/ 520.00 Soles y el pago de beneficios sociales. <p>Pago de honorarios profesionales más intereses legales.</p>	<p>Que interpuso una demanda por Reposición seguidos en el expediente N° 00271-2019-0-1501-JR-LA -02, por lo que fue repuesto en su mismo cargo en el D.L. N° 728, fue despedida el 02 de enero de 2019 y repuesto el 15 de abril de 2019, quedando sin trabajo por el periodo de 03 meses y 13 días, Asimismo se configuro los elementos de responsabilidad civil, por lo que le corresponde el pago de lucro cesante, daño moral, daño punitivo. Además los costos y costas del proceso más los intereses legales. se determinó el pago de beneficios sociales.</p>	Si, seguidos en el cuaderno cautelar signado con el N° 0271-2019-19-1501-JR-LA-01	<p>Fundada en parte, ordeno pagar a la demandada la suma de S/ 4 876.66 soles, por lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. S/ 21 412.32 por el concepto Asignación Familiar, Gratificaciones Legales, Escolaridad y Bonificación Extraordinaria, más el pago de intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia. S/ 8,537.56 Soles (Ocho mil quinientos treinta y siete con 56/100 Soles) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, que la demandada cumpla con pagar los Honorarios Profesionales al Abogado de la demandante equivalente al monto de S/ 4,000.00 Soles</p>

							Asimismo el costo del pago del proceso y que se exonere las costas del proceso. Infundada daño emergente.
17	02687-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Villanez Peña Gustavo Adolfo.</p> <p>Demandado: EPS Sedam Huancayo S.A.</p> <p>Cargo: Abogado III, D.L N° 728</p>	Derechos Laborales.	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 39,289.27 Soles, Daño emergente por la suma de S/ 2,579.28 Soles, Daño moral por la suma de S/ 30,000.00 Soles, Daño punitivo por la suma de S/ 3,476.40 Soles, el pago de Honorarios Profesionales en la suma de S/ 10,000.00 Soles, más el pago de intereses legales, costas y costas del proceso.	Que siguió un proceso 01761-2009-0-1501-JR-CI-01, a l haber sido despedido incausadamente, la cual le resulto favorable siendo repuesto el 02 de marzo de 2011, el demandado presento la prescripción extintiva la cual se declaró infundada, porque no superó los 10 años como señala la Ley, asimismo se determinó el periodo que quedo sin trabajo el demandante por un periodo de 02 años y 04 días, se configuraron los elementos de responsabilidad civil por ende se determinó el pago de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. el concepto de honorarios profesionales donde especifica parámetros objetivos para determinar de forma objetiva el quantum (a) Monto dinerario, b) Duración del proceso, c) Participación del Abogado y d) Complejidad del caso) teniendo un parámetro para sacar el 5% de costos procesales. Más los intereses legales.	Si, Acta de Diligencia de Reposición de trabajo	Fundada en parte, ordeno pagar a la demandada la suma de S/ 35 484.71 soles, por lucro cesante, Daño moral y daño punitivo. Ordeno a pagar la suma de S/ 3 000.00 soles más el 5%, infundado por el daño emergente.

18	01988-2021-0-1501-JR-LA-0	<p>Demandante: Poma León Ernesto Domingo.</p> <p>Demandado: Unidad de Gestión Educativa Local de Chanchamayo, Dirección regional de Junín.</p> <p>Cargo: Profesor de la Institución Educativa Perene.</p>	Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laborales	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 30,199.25 Soles, Daño moral por la suma de S/ 3,000.00 Soles, Daño a la Persona por la suma de S/3,000.00 Soles y Daño punitivo por la suma de S/ 2,215.32 Soles, más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso.	Interpuso un proceso laboral seguidos en el expediente, 01022-2015-0- 1501-JR-LA-03, que declaro infundada la demanda y la nueva emisión de nueva resolución directoral, y que con Resolución directoral N° 2104-2017 ordena su reincorporación, la codemandada deduce excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva, de lo que deducen infundado, debido a un primer proceso seguid en el expediente N° 01022-2015-0-1501-JR-LA-03, y que ambos son parte del proceso. Asimismo en el proceso se evaluó si cumplió con los elementos de responsabilidad civil y por ende se ordenó el pago de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Por el periodo que dejo d elaborar 25 meses y 03 días. Mas el pago costos e intereses legales.	No	Infundada la excepción, Fundada en parte y ordeno pagar a la demandada la suma ascendente a S/ 33,387.80Soles (Treinta Y Tres Mil Trescientos Ochenta Y Siete Con 80/100 Soles), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. Infundada en el extremo daño ala persona. Condénese al pago de costos.
19	02571-2021-0-1501-JR-LA-03	<p>Demandante: Eugenia Sanabria Marticorena.</p> <p>Demandado: Gobierno Regional de Junín.</p> <p>Cargo:</p>	Derechos Laborales.	Indemnización por daños y perjuicios, respecto a los siguientes conceptos; Lucro cesante por la suma de S/ 13,200.00 Soles, Daño emergente por la	La demandante, Realizo una demanda de reposición bajo el expediente 0155-2019-0-1501-JR-LA-02 ante el 2° Juzgado de Trabajo, que con Sentencia Nro. 28-2020, se declara fundada su demanda y confirmada con Sentencia de Vista Nro. 0158-2021.que le despidieron inconstitucionalmente configurando el despido incausado, el	Si, medida cautelar conforme al cuaderno cautelar Nro. 00155-2019-79-1501-JR-LA-02	Fundada en parte, ordeno que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor dela demandante doña Eugenia Sanabria Marticorena la suma ascendente a S/ 17,916.00 Soles, por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral

				suma de S/ 5,000.00 Soles, Daño moral o Psicológico por la suma de S/ 50,000.00 Soles, Daño punitivo por la suma de S/ 11,716.00 Soles, más intereses legales, con costas y costas del proceso.	02 de enero de 2019, por lo que se configura los elementos de responsabilidad civil, por lo que, se ordenó el pago de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Por el periodo que dejo d elaborar 25 meses y 03 días. Mas el pago costos e intereses legales		y Daño Punitivo. Infundada la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente, condénese al pago de Costos del proceso a la parte vencida.
20	01927-2021-0-1501-JR-LA-03	Demandante: Tamani Huatangari, Katier Antonio Demandado: Municipalidad Provincial de Huancayo Cargo:	Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laborales.	Indemnización por daños y perjuicios respecto a los siguientes extremos: Lucro Cesante en la suma de S/3,600.00 Soles, Daño Moral en la suma de S/50,000 Soles, Daño Emergente en la suma de S/13,000 Soles, más el pago de los intereses legales y costas del proceso	La demandante solicita la indemnización por daños y perjuicios pero declaran improcedente la demanda porque la despiden por haber llegado a su trabajo en estado de ebriedad y después de ello retirarse.	No	Declaran improcedente la demanda por daños y perjuicios.

Anexo 09: Declaración De Autoría

Yo, Espinoza Yachi Ruth Rosalina, identificado con DNI N°20059293, domiciliado en Av. Leoncio Prado N° 626 Chilca Huancayo Junín, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: El despido Fraudulento e Incausado y el Quantum Indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022 haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 28 de noviembre de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ruth', is centered on a light blue grid background.

Espinoza Yachi Ruth Rosalina
DNI N° 20059293